

**PENINGKATAN KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP KINERJA ASN PADA KANTOR
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BOYOLALI**

Tesis
Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S2

Program Magister Manajemen



Tesis

Arifa Dewi Devakhy
MM 20402000047

**PROGRAM STUDI MAGISTER
MANAJEMEN UNIVERSITAS ISLAM
SULTAN AGUNG
2022**

TESIS

**PENINGKATAN KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP KINERJA ASN PADA KANTOR
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BOYOLALI**

Tesis Arifa Dewi Devakhy
M.M. 20402000047

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan
kehadapan sidang panitia ujian Tesis Program Magister Manajemen
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 23 Agustus 2022
Dosen Pembimbing,

Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM

NIK . 210499042

**Peningkatan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja
Asn Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten
Boyolali**

Tesis

Arifa Dewi Devakhy

M.M. 20402000047

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 09 September 2022

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

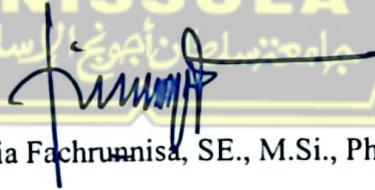
Pembimbing


Dr. H. Ardian Adhiatma, SE., MM

Penguji


Nurhidayati, SE., M.Si., PH.D

Penguji



Prof. Olivia Fachrunisa, SE., M.Si., Ph.D

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh

Gelar Magister Manajemen

Tanggal 09 September 2022



Prof. Dr. Heru Sulistyo, S.E., M.Si

Ketua Program Studi Magister Manajemen

LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI ILMIAH

Saya yang bertandatangan di bawah ini dengan:

Nama : Arifa Dewi Devakhy

NIM : 20402000047

Program Studi : Magister Manajemen

Judul Tesis : Peningkatan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Asn Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali

Menyatakan dengan sesungguhnya serta sebenarnya bahwa tesis penelitian yang saya serahkan melalui penelitian ini adalah

1. Tesis yang diajukan asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Magister Manajemen baik di Unissula Semarang maupun perguruan tinggi lainnya).
2. Tesis berisi rumusan dan gagasan dari penelitian penulis sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Tesis tidak terdapat karya-karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain atau penulis sendiri kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang atau dicantumkan dalam daftar pustaka.

Semarang, September 2022

Penulis,

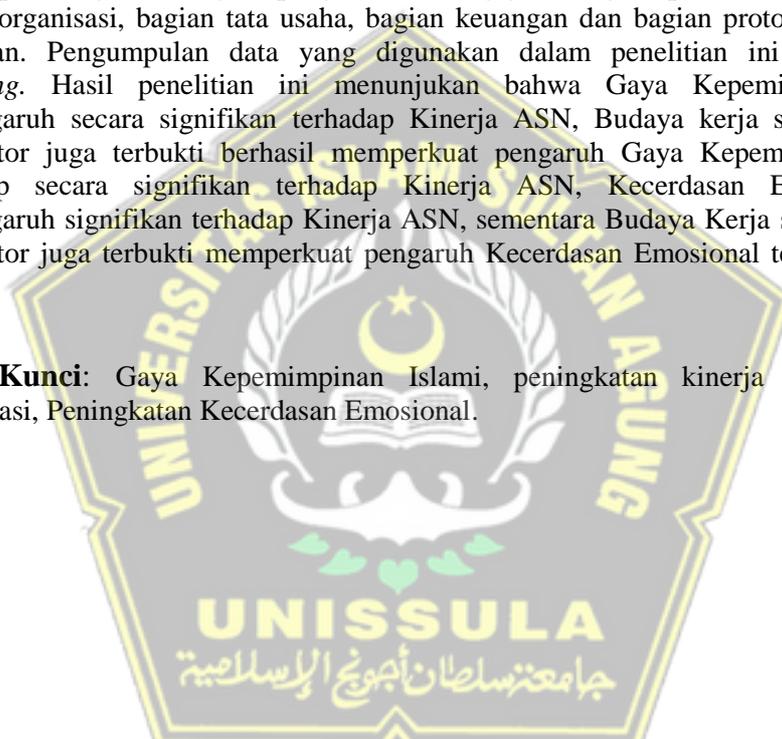


Arifa Dewi Devakhy

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor dasar yang dapat mempengaruhi pengambilan kebijakan dalam pengembangan sumber daya manusia. Teori Kepemimpinan Islam menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan Islam secara positif dapat mempengaruhi sikap pengikut dan membawa tingkat kepuasan, motivasi, kinerja, energi positif, dan loyalitas organisasi yang lebih tinggi. Kecerdasan emosional juga sangat mempengaruhi kesuksesan pemimpin begitu menurut pandangan. Budaya kerja biasanya berawal dari seorang pemimpin yang mempunyai visi dan misi tertentu dalam organisasinya, yang kemudian disebarakan ke bawahannya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan tingkat eksplanasi, asosiatif, dan korelasional dengan pendekatan metode survey. Penelitian ini menggunakan responden ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali. Total ASN yang ada adalah 112 yang terbagi kedalam 9 bagian yaitu bagian tata pemerintahan, bagian kesejahteraan rakyat, bagian hukum, bagian pembangunan, bagian pengadaan barang jasa, bagian perekonomian dan SDA, bagian organisasi, bagian tata usaha, bagian keuangan dan bagian protokol komunikasi pimpinan. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Sensus Sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Islami berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja ASN, Budaya kerja sebagai variabel moderator juga terbukti berhasil memperkuat pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami terhadap secara signifikan terhadap Kinerja ASN, Kecerdasan Emosional juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN, sementara Budaya Kerja sebagai variabel moderator juga terbukti memperkuat pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja ASN.

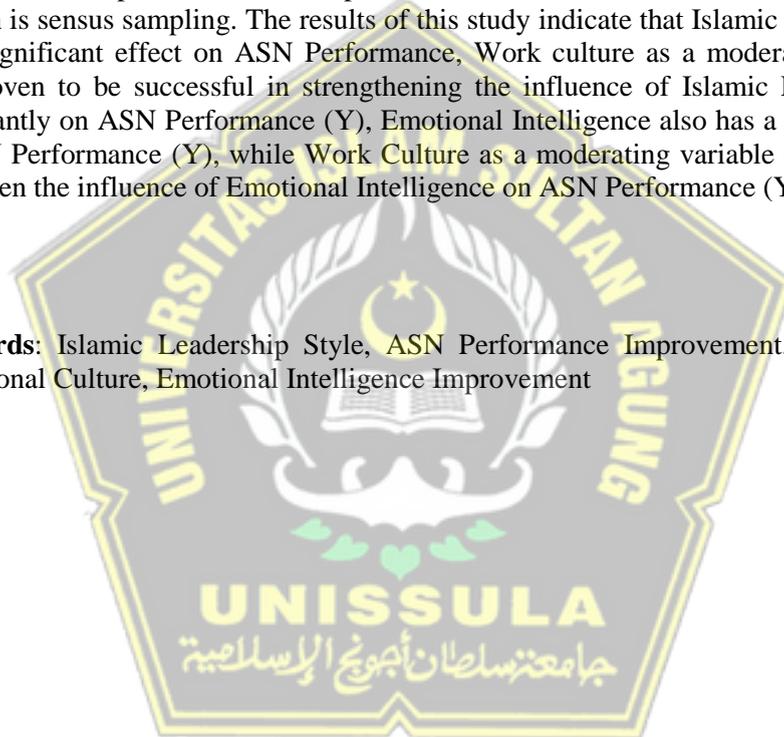
Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Islami, peningkatan kinerja ASN, Budaya Organisasi, Peningkatan Kecerdasan Emosional.



ABSTRACT

Leadership style is one of the basic factors that can influence policy making in human resource development. Islamic Leadership Theory suggests that Islamic leadership qualities can positively influence followers' attitudes and lead to higher levels of satisfaction, motivation, performance, positive energy, and organibudaya kerjaational loyalty. Emotional intelligence also greatly influences the success of the leader according to this view. Work culture usually starts from a leader who has a certain vision and mission in his organibudaya kerjaation, which is then disseminated to his subordinates. This study uses a qualitative method with the level of explanation, associative, and correlational with a survey method approach. This study used ASN respondents at the Regional Secretariat of Boyolali Regency. The total existing ASN is 112 which is divided into 9 sections, namely the governance section, the people's welfare section, the legal section, the development section, the procurement section for goods and services, the economy and natural resources section, the organibudaya kerjaation section, the administration section, the finance section and the leadership communication protocol section. . The data collection used in this research is sensus sampling. The results of this study indicate that Islamic Leadership Style has a significant effect on ASN Performance, Work culture as a moderator variable has also proven to be successful in strengthening the influence of Islamic Leadership Style significantly on ASN Performance (Y), Emotional Intelligence also has a significant effect on ASN Performance (Y), while Work Culture as a moderating variable is also proven to strengthen the influence of Emotional Intelligence on ASN Performance (Y).

Keywords: Islamic Leadership Style, ASN Performance Improvement, Organibudaya kerjaational Culture, Emotional Intelligence Improvement



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan usulan penelitian Tesis yang berjudul **“Peningkatan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Asn Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali”** Penulisan penelitian usulan tesis ini ditujukan untuk memenuhi syarat kelulusan program strata-2 (S2) Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. terselesaikannya penulisan usulan penelitian skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Dr. H. Ardian Adhiatma, S.E., M.M Selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia memberikan waktu serta bimbingan dalam menyelesaikan usulan penelitian tesis ini.
2. Ibu Prof. Olivia Fachrunnisa, SE., M.Si., Ph.D dan Ibu Dr. Tri Wikaningrum, S.E., M.Si. Selaku dosen Penguji yang telah memberikan dukungan dan arahan selama penelitian tesis.
3. Prof. Olivia Fachrunnisa, M.Si., Ph.D Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si Selaku Ketua Jurusan Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
5. Seluruh Dosen, Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi Unissula

Semarang yang telah memberikan ilmu, bantuan dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi penulis.

6. Suami tercinta yang selalu memberikan semangat setiap saat untuk saya segera menyelesaikan tesis ini.
7. Bapak, Ibu dan Adik tersayang yang senantiasa memberikan dukungan spiritual dan material kepada penulis untuk menyelesaikan usulan penelitian Tesis ini.
8. Semua teman-teman Magister Manajemen 70 yang saya cintai dan senantiasa mendukung dengan memberi semangat, doa, dan bantuan pada penyusunan usulan penelitian Tesis ini.
9. Seluruh ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali yang telah memberi kesempatan belajar selama 4 tahun ini dan berkenan meluangkan waktu untuk membantu saya mengumpulkan data.
10. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang membantu kelancaran dan mengarahkan dalam penyusunan usulan penelitian Tesis ini.

Dalam penulisan usulan penelitian Tesis ini tentu disadari masih terdapat banyak kekurangan serta jauh dari kata sempurna maka dari itu diharapkan para pembaca dapat memberikan kritik dan saran yang bersifat membangun.

Penulis,

Arifa Dewi Devakhy

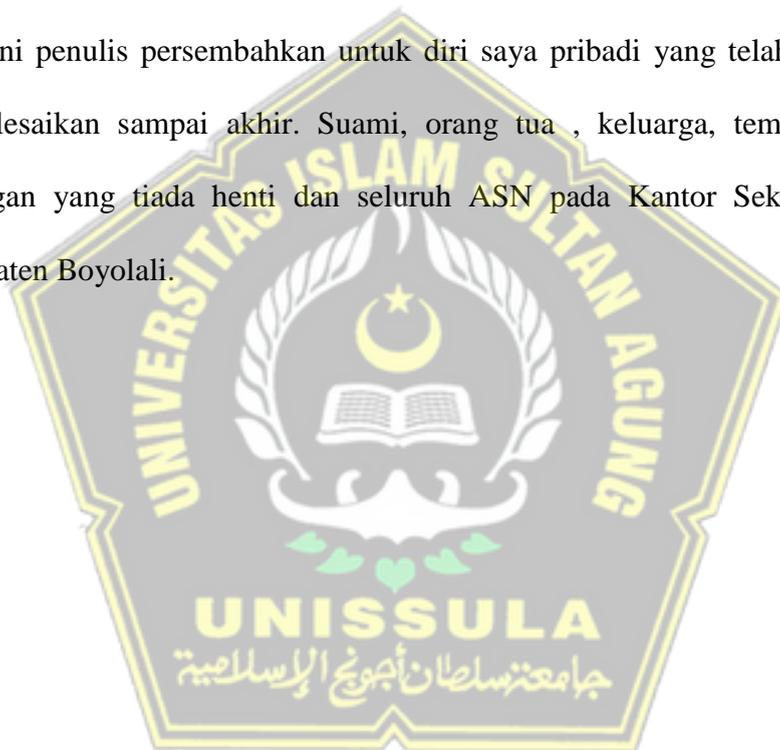
MOTTO

“Sebaik-baiknya manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lainnya”

“Maka apabila kamu telah selesai dari suatu urusan, kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain”

PERSEMBAHAN

Tesis ini penulis persembahkan untuk diri saya pribadi yang telah mau berjuang menyelesaikan sampai akhir. Suami, orang tua , keluarga, teman yang untuk dukungan yang tiada henti dan seluruh ASN pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	ii
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS	iii
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI ILMIAH.....	iv
ABSTRACK	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan.....	9
1.4. Manfaat.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	11
2.1. Kinerja Sumber Daya Manusia.....	11
2.2. Budaya Kerja	15
2.3. Kepemimpinan Islami.....	20
2.4. Kecerdasan Emosional.....	22
2.5. Model Empirik.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Jenis Penelitian	27
3.2. Variabel dan Indikator	28
3.3. Sumber Data	29
3.4. Metode Pengambilan Data.....	29
3.5. Responden	29
3.6. Teknik Analisis	30
BAB IV HASIL dan PEMBAHASAAN	35
4.1 Uji Deskriptif.....	35
4.2 Uji Validitas.....	43
4.3 Uji Reabilitas	46

4.4 Uji Asumsi Klasik.....	47
4.5 Uji Hipotesis	50
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian	58
4.6.1 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja.....	58
4.6.2 Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Budaya Kerja.....	59
4.6.3 Pengaruh Kecerdasan Emsosional Terhadap Budaya Kerja	59
4.6.4 Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Melalui Budaya Kerja	55
BAB V PENUTUP.....	58
5.1 Kesimpulan.....	58
5.2 Implikasi.....	60
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN- LAMPIRAN.....	65



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian	24
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	31
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	32
Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan.....	33
Tabel 4.4 Uji statistic deskriptif.....	34
Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskriptif Kepemimpinan Islami.....	35
Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif Kecerdasan Emosional.....	36
Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskriptif Budaya Kerja	37
Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai	38
Tabel 4.9 Uji Validitas variable.....	39
Tabel 4.10 Uji Validitas variable.....	40
Tabel 4.11 Uji Validitas variable.....	41
Tabel 4.12 Hasil Uji Relibialitas	42
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	43
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskesdasitas	46
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas.....	47
Tabel 4.16 Model I.....	52
Tabel 4.17 Signifikansi Nilai F Model Regresi I.....	52
Tabel 4.18 Signifikansi Nilai T Model Regresi I.....	53
Tabel 4.19 Model II.....	54
Tabel 4.20 Signifikansi Nilai F Model Regresi II.....	55
Tabel 4.21 Signifikansi Nilai T Model Regresi II.....	56
Tabel 4.22 Signifikansi Nilai F Model Regresi III.....	57
Tabel 4.23 Signifikansi Nilai T Model Regresi III.....	57
Tabel 4.24 Model IV	54
Tabel 4.25 Signifikansi Nilai F Model Regresi IV	55
Tabel 4.26 Signifikansi Nilai T Model Regresi IV.....	58

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 2.5 Model Empirik.....23
- Gambar 4.1 Gambar Scatter Plot Variabel Kepemimpinan Islami teradap Y40
- Gambar 4.2 Gambar Scatter Plot Variabel Kecerdasan emosional teradap Y47



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Kuisisioner.....	65
Lampiran 2. Uji SPSS.....	40
Lampiran 3. Gambarr Uji SPSS.....	75



BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (*human resources*) maupun sumber daya potensi alam (*natur potential resources*) merupakan aset pokok yang menentukan keberhasilan pembangunan suatu daerah. Ada pendapat dari kedua sumber daya tersebut yang sangat penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia yang akan mengelola sumber daya-sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dengan demikian merupakan aset yang sangat berharga bagi suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan pilar yang memiliki fungsi utama bagi organisasi pemerintahan, dalam mendukung pola penentuan strategi dan kebijakan secara terpadu. Keputusan-keputusan sumber daya manusia yang sehat dan baik, perlu didukung oleh kualitas pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di dalam organisasi tersebut. Sebagaimana dijelaskan oleh Dessler (2016) apabila sumber daya manusia itu diperhatikan secara tepat dengan menghargai bakat-bakat, mengembangkan kemampuan dan menggunakannya secara tepat pasti organisasi akan menjadi dinamis dan berkembang dengan pesat. Berkaitan dengan hal ini, kebijakan pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada upaya peningkatan kinerja, haruslah bertitik tolak pada pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan, yang selanjutnya akan dijadikan dasar pengambilan kebijakan pengembangan sumber daya manusia.

Peningkatan sumber daya manusia terhadap pengembangan manajemen organisasi merupakan syarat utama dalam era globalisasi untuk mampu bersaing dan mandiri. Sejalan dengan itu konteks pembangunan pemerintahan di masa yang akan datang adalah mempersiapkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, mampu bersaing dan mengantisipasi perkembangan dunia yang pesat di berbagai aspek kehidupan sehingga mampu meningkatkan mutu pelayanan serta kinerja yang tinggi.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor dasar yang dapat mempengaruhi pengambilan kebijakan dalam pengembangan sumber daya manusia. Hughes dan Richard L (2012) kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi kelompok yang terorganisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam usaha mempengaruhi kelompok bukanlah suatu proses yang instan melainkan membutuhkan proses yang panjang, menyangkut suatu yang dihasilkan dari interaksi antara pemimpin dan pengikut serta situasi dimana mereka berada.

Penerapan kepemimpinan dengan dasar keislaman diperlukan dalam suatu organisasi, agar para pemimpin organisasi dapat menjalankan tugas yang diembannya dengan baik, selalu memberikan motivasi spiritualitas pada bawahannya sehingga tujuan keberhasilan tidak hanya didasarkan pada materi, tetapi juga memperhatikan aspek religiusitas.

Menurut Moedjiono (2015) kepemimpinan dalam islam adalah seorang pemimpin yang menjalankan fungsi-fungsi manusia sebagai khalifah di muka bumi dan harus berdasarkan Al-Quran dan Hadits. Dalam perspektif Islam, kepemimpinan adalah kepercayaan atau amanah yang melibatkan kontrak psikologis antara pemimpin dan pengikutnya melakukan perbuatan baik.

Kepemimpinan yang berdasar Al Qur'an merupakan suatu hal yang sangat mendasar, untuk mengelola hubungan sesama manusia maupun alam lingkungannya. Tipe leadership yang dikemukakan Al Qur'an bukan semata-mata hanya mengenai urusan ukhrawi, akan tetapi berkaitan pula dengan urusan duniawi, seperti perdagangan perindustrian, perniagaan, pemerintah, organisasi sampai terhadap kelompok bahkan lebih jauh lagi yaitu terhadap diri sendiri atau memanage diri.

Asas-asas Al-Quran yang memberikan dasar dalam konsep kepemimpinan antara lain beriman, bertaqwa, asas keseimbangan dan keadilan serta musyawarah. Teori Kepemimpinan Islam menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan Islam secara positif dapat mempengaruhi sikap pengikut dan membawa tingkat kepuasan, motivasi, kinerja, energi positif, dan loyalitas organisasi yang lebih tinggi (Abed, 2005). Penelitian Sukwandi dan Yonathan (2014) juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan Islam berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun kepemimpinan Islam penting dalam perbaikan organisasi, namun kualitas kepemimpinan Islam yang dipraktikkan oleh para pemimpinnya masih memiliki beberapa kekurangan baik secara teori maupun praktik sumber daya manusia umat Islam (Ather & Sobhani, 2007). Seperti yang diungkapkan Aboassin dan Abood (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan Islam yang tidak efektif berdampak terhadap kinerja individu dan perusahaan.

Kecerdasan emosional juga sangat mempengaruhi kesuksesan pemimpin begitu menurut pandangan Pastor (2014). Seorang pemimpin harus mampu berinteraksi dan saling mendukung dengan individu lain untuk menghindari terjadinya ketimpangan kinerja organisasi. Begitu ada yang terlibat interaksi sosial, kesadaran emosional dan regulasi emosi menjadi faktor penting yang mempengaruhi kualitas interaksi.

Konsep kecerdasan emosi menurut Goleman, Boyatbudaya kerjais and McKee (2002) berarti memiliki kesadaran diri untuk mengelola emosi yang melibatkan motivasi demi mencapai tujuan. Seorang yang memiliki kecerdasan intelektual tidak berarti bahwa pula cerdas secara emosi.

Kecerdasan emosional seorang karyawan/pegawai merupakan faktor penentu keberhasilan kinerja, selain pengendalian emosi, karyawan juga dituntut untuk memahami orang lain. Namun penelitian Francis (2010) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional lebih banyak berhubungan dengan kepribadian dan mood (suasana hati), sedangkan cara terbaik untuk meningkatkan kinerja para pekerja adalah dengan kemampuan analisis dan kemampuan kognitif dalam hal ini adalah kecerdasan intelektualnya.

Budaya kerja biasanya berawal dari seorang pemimpin yang mempunyai visi dan misi tertentu dalam organisasinya, yang kemudian disebarkan ke bawahannya. Lalu sang pemimpin memberikan contoh yang nantinya akan diikuti oleh bawahannya. Begitulah terus-menerus, sampai pada akhirnya menjadi sebuah kebiasaan yang disebut dengan budaya. Budaya inilah yang nantinya berlaku baik bagi pemimpin maupun bawahannya.

Menurut Shodikin (2018) budaya kerja adalah sistem nilai, persepsi, perilaku, dan keyakinan yang dianut setiap individu maupun kelompok pegawai karyawan mengenai makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan guna mencapai suatu tujuan. Budaya kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan kualitas perubahan keberlanjutan perusahaan terutama pada peningkatan produktivitasnya.

Setiap organisasi mempunyai budaya organisasi yang berbeda, namun memiliki tujuan yang sama yaitu meningkatkan produktivitasnya. Identitas dari masing-masing organisasi tertuang dalam visi misi yang membedakan organisasi satu dengan yang lain, yang didalamnya terdapat budaya kerja. Oleh karena itu, budaya kerja sesungguhnya merupakan turunan dari budaya organisasi.

Banyak yang telah meneliti tentang budaya kerja, salah satunya yang diungkapkan Shodikin (2018) bahwa kinerja tenaga kependidikan di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang paling kuat dipengaruhi oleh budaya kerja, hal ini tercermin dari budaya kerja yang selalu mencermati waktu, al-mujahadah (kerja keras dan selalu optimal), al-ihsan (melakukan yang terbaik atau lebih baik lagi) dan memiliki sifat al-itqon (kemantapan diri). Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Hakim (2015), dan Alia, dkk. (2015), menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Artina dkk. (2014), menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa budaya kerja tidak memiliki arti penting, yakni dalam kategori lemah dan medium. Secara umum hal ini terjadi karena belum optimalnya aspek adaptabilitas dan konsistensi dalam bekerja.

Pengertian kinerja diberi batasan oleh Ghiselli dan Brown (2004) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut aturan yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan suatu organisasi.

Alharty dan Nurabudaya kerjamallail (2020) mengemukakan pula bahwa kinerja pegawai merupakan tolak ukur hasil yang diperoleh pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai

Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali saat ini dipimpin oleh Drs. H. Masruri. Beliau juga merupakan ketua Nahdlatul Ulama Kabupaten Boyolali. Gaya kepemimpinan beliau selaku Sekretaris Daerah ditambahkan pula dengan sentuhan nilai-nilai islami. Hal tersebut terlihat ketika menjadi komandan dalam apel pagi, beliau menyisipkan nasehat-nasehat islam untuk dapat diterapkan dalam bekerja. Selain itu, beliau juga menginisiasi untuk dilaksanakannya kegiatan sholat dbudaya kerjauhur berjamaah yang dilanjutkan dengan tausiah. Dalam pengambilan keputusan yang beliau lakukan terlihat sangat berhati-hati dan sesuai dengan ajaran islam.

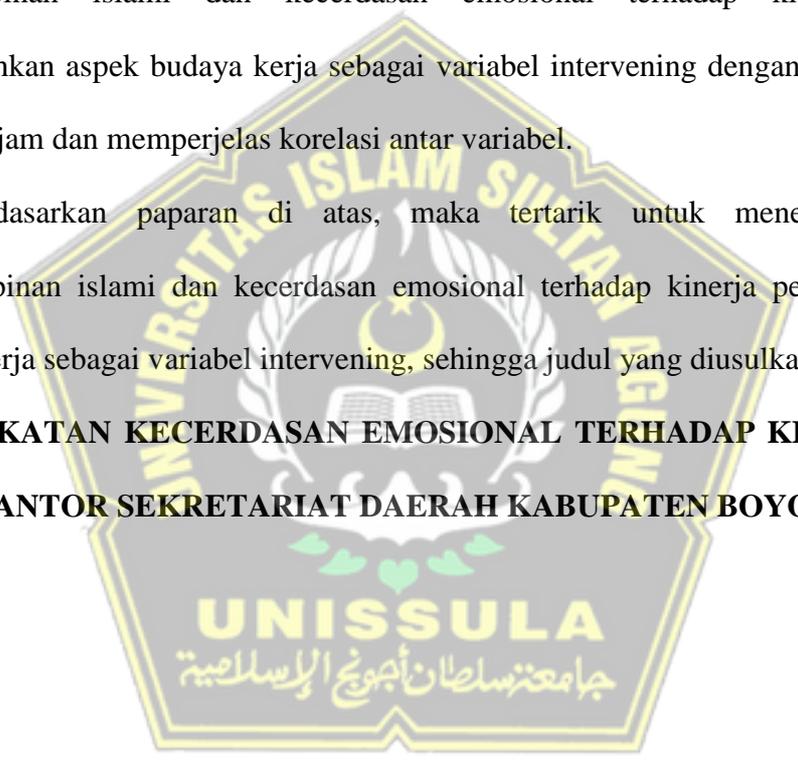
Selama tiga tahun beliau menjabat sebagai Sekretaris Daerah dan menerapkan sentuhan unsur islami, dapat terlihat perbedaan terhadap jumlah pegawai yang on time dalam mengikuti shalat jamaah. Namun kesadaran dalam menjalankan kewajiban mereka sebagai ASN ketika apel pagi masih sedikit kurang. Seperti yang terjadi pada Senin, 16 Agustus 2021, Bapak Sekretaris Daerah mengumpulkan setengah dari jumlah pegawai yang tidak mengikuti apel pagi dan memberikan arahan serta teguran. Beberapa pegawai beranggapan bahwa yang membuat mereka menyadari untuk meningkatkan kinerja bukanlah kepemimpinan islami yang dicanangkan oleh Sekretaris Daerah melainkan emosional intelijen yang ada di dalam masing-masing individu serta aturan baku yang sudah mengikat. Serta beranggapan bahwa pemimpin hanyalah seorang perantara dan bukanlah faktor penentu utama.

Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali terdiri dari 9 bagian yang masing-masing memiliki intensitas kedekatan berbeda dengan Bapak Sekretaris Daerah. Misalnya Bagian Kesejahteraan Rakyat, tupoksi dalam bagian tersebut lebih mengarah kepada kegiatan sosial kemasyarakatan, pembangunan masjid, penyaluran bantuan, dan lain sebagainya.

Bagi pegawai yang bekerja di bagian tersebut beranggapan bahwa memiliki pemimpin yang nilai religiusnya tinggi mampu membantu meningkatkan kinerja mereka. Kesenjangan antara teori hubungan antara gaya kepemimpinan islami dan kecerdasan emosional dengan kinerja dengan temuan hasil penelitian (teori gap) dan kesenjangan antara temuan hasil penelitian (riset gap) telah menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih mendalam hubungan kedua variabel yaitu pengaruh antara kepemimpinan islami dan kecerdasan emosional terhadap kinerja dengan menambahkan aspek budaya kerja sebagai variabel intervening dengan harapan lebih mempertajam dan memperjelas korelasi antar variabel.

Berdasarkan paparan di atas, maka tertarik untuk meneliti pengaruh kepemimpinan islami dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dengan budaya kerja sebagai variabel intervening, sehingga judul yang diusulkan adalah yaitu:

**PENINGKATAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA ASN
PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BOYOLALI**



1.2. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas serta fenomena yang terjadi, permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan islami terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali?
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan islami dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali dengan dimoderasi oleh Budaya Kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan islami terhadap kinerja ASN Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali.
2. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja ASN Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali.
3. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan islami dan kecerdasan emosional dengan dimoderasi oleh budaya kerja terhadap kinerja ASN di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil yang diharapkan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dapat memberikan manfaat yang bersifat teoritis dan praktis.

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai referensi penelitian lebih lanjut di bidang sumber daya manusia, khususnya kinerja pegawai di lingkungan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali. Selain itu juga dapat menambah wawasan tentang bagaimana pengaruh antara kepemimpinan islami, kecerdasan emosional dan kinerja pegawai dengan dimediasi oleh budaya kerja.

b. Manfaat Praktis

Bagi Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali, hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai melalui aspek Kepemimpinan Islami dan Kecerdasan Emosional dengan budaya kerja sebagai variabel mediasinya.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Kinerja

Konsep tentang kinerja diungkapkan oleh Kamars (2002) menyatakan bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Meer et all (2003) kinerja merupakan gambaran prestasi yang dicapai organisasi dalam kegiatan operasionalnya baik menyangkut aspek keuangan, teknologi maupun aspek sumberdaya manusianya. Sedangkan Robbing (2011) menyebutkan kinerja, atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang di dalamnya menjelaskan bahwa penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Berdasarkan beberapa teori dan pendapat di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan catatan keberhasilan dari suatu pekerjaan atau tugas yang telah dicapai seseorang melalui pengevaluasian atau menilai kinerja pegawai yang dilakukan organisasi selama periode tertentu dan kinerja merupakan hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif.

Dari beberapa pengertian kinerja menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa definisi kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas baik menyangkut aspek keuangan, teknologi maupun aspek sumberdaya manusianya sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang telah dicapai seseorang melalui pengevaluasian atau menilai kinerja pegawai yang dilakukan organisasi selama periode tertentu.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Hasibuan (2016) faktor-faktor pembentuk kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kesetiaan, Kesetiaan dalam hal ini menyangkut loyalitas pegawai terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi.
2. Kedisiplinan, Kedisiplinan terkait dengan upaya mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan.
3. Kejujuran, Kejujuran berhubungan dengan pelaksanaan tugas-tugas, mematuhi perjanjian baik bagi sendiri maupun terhadap orang lain.
4. Budaya organisasi, Budaya kesediaan pegawai misalnya untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lain secara wajar di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
5. Kepuasan kerja, Kepuasan kerja menunjukkan kualitas atau kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai atas pekerjaannya.
6. Kreativitas, Kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga pegawai dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

7. Kepemimpinan, Kemampuan untuk memimpin, mempengaruhi, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara aktif.
8. Kepribadian, Sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik serta berpenampilan simpatik dan wajar.
9. Komunikasi, Komunikasi yang dilakukan pimpinan terhadap bawahannya.

c. Indikator Kinerja

Adapun indikator penilaian kinerja menurut PP No.46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai yaitu :

1. Kuantitas merupakan target output yang ditetapkan.
2. Kualitas merupakan mutu hasil kerja pegawai.
3. Waktu merupakan waktu yang dibutuhkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya dan efisiensi penggunaan waktu.
4. Biaya merupakan biaya yang dibutuhkan menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya dan efisiensi penggunaan biaya.
5. Orientasi Pelayanan merupakan sikap dan perilaku kerja pegawai dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan atau instansi lain
6. Integritas merupakan kemampuan pegawai untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika dalam organisasi.
7. Komitmen merupakan kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.

8. Disiplin, kesanggupan pegawai untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin
9. Kerjasama, merupakan kemauan dan kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan, dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan.



2.2. Kepemimpinan Islami

a. Pengertian Kepemimpinan Islami

Menurut Moedjiono dalam Kusumawati (2015) kepemimpinan dalam islam adalah seorang pemimpin yang menjalankan fungsi–fungsi manusia sebagai khalifah di muka bumi dan harus berdasarkan Al-Quran dan Hadits. Dalam perspektif Islam, kepemimpinan adalah kepercayaan atau amanah yang melibatkan kontrak psikologis antara pemimpin dan pengikutnya melakukan perbuatan baik.

Kepemimpinan Islam adalah konsep yang tercantum dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah, yang meliputi kehidupan manusia dari pribadi, berdua, keluarga bahkan sampai umat manusia atau kelompok. Konsep ini mencakup baik cara-cara memimpin maupun dipimpin demi terlaksananya ajaran Islam untuk menjamin kehidupan yang lebih baik di dunia dan akhirat sebagai tujuannya. Harahap (2016).

Menurut Tanjung (2003) kepemimpinan di dalam Islam pada hakekatnya adalah berkhidmat atau menjadi pelayan umat. Kepemimpinan dalam Islam haruslah seorang tokoh ulama yang benar-benar bertanggung jawab penuh atas kemaslahatan dan keselamatan umatnya. Kepemimpinan Islam adalah suatu proses atau kemampuan orang lain untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain, serta ada usaha kerja sama sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadits untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

Berdasarkan uraian definisi kepemimpinan islami oleh beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan islami adalah suatu konsep kepemimpinan yang berdasar atas Al-Quran dan Al-Hadist demi terlaksananya ajaran islam dengan tanggung jawab penuh atas kemaslahatan dan keselamatan umat.

Kepemimpinan dalam Islam dibangun dengan prinsip pertengahan, moderat dalam memandang persoalan. Tidak memberikan kekuasaan secara otoriter atau kebebasan secara mutlak sehingga bebas dari nilai. Ia bukan model demokrasi yang secara mutlak yang secara mutlak dapat diterapkan sepanjang sejarah dan perubahan budaya kerjaaman (Ibrahim dalam Dimyudin, 2006).

b. Indikator Kepemimpinan Islam

Indikator kepemimpinan Islami menurut Mahazan, et al. (2015) sebagai berikut: 1) Kepercayaan/Integritas, menjalankan amanah yang dipercayakan oleh organisasi dengan baik sesuai pedoman yang ditetapkan 2) Orientasi karyawan, memberikan saran kepada karyawan untuk melakukan hal-hal baik termasuk tentang keagamaan. 3) Muhasabah (Retrospeksi), menyadari bahwa suatu jabatan adalah ujian dari Allah SWT yang jika tidak dilaksanakan dengan adil maka akan mendapat hukuman yang berat. 4) Kesabaran, mampu menahan diri ketika marah untuk membuat suatu keputusan, keputusan baru diambil saat kemarahan telah mereda.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ithri (2018) terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja SDM. Dalam hal ini menjelaskan bahwa seorang pemimpin dapat dikatakan sebagai salah satu faktor penentu sukses atau tidaknya suatu organisasi, organisasi yang sukses pasti terdapat kinerja karyawan yang selalu meningkat. Penerapan kepemimpinan islami oleh para pemimpin sudah sesuai dengan keyakinan karyawan dan berjalan dengan baik, dapat dinilai sudah optimal dan kepemimpinan yang diterapkan selaras dengan ajaran islam.

Seorang pemimpin mempunyai karakter moral yang kuat sehingga bisa mengangkat moral pegawai serta memberikan arahan agar meningkatkan kinerja islami seperti dalam penelitian Rezy (2014).

H1 : Gaya kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap kinerja ASN

2.3. Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2011) manusia memiliki dua kecerdasan yang berlainan yaitu kecerdasan rasional dan kecerdasan emosional. Keberhasilan ditentukan oleh dua hal tersebut dan kecerdasan emosional yang paling berperan. Dalam pernyataan tersebut menunjukkan bahwa di dalam lingkungan kerja, aspek perilaku manusia mengambil peran yang sangat penting. Sikap perilaku karyawan terhadap pekerjaan sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan urusannya.

Pendapat Yadav (2011) tentang kecerdasan emosional merupakan potensi dari dalam diri seseorang untuk bisa merasakan, menggunakan, mengomunikasikan, mengenal, mengingat dan mendeskripsikan emosi. Sedangkan menurut Salovey (2010) Kecerdasan emosi digunakan untuk menggambarkan sejumlah keterampilan yang berhubungan dengan keakuratan penilaian tentang emosi diri sendiri dan orang lain, serta kemampuan mengelola perasaan untuk memotivasi, merencanakan dan meraih tujuan kehidupan.

Kecerdasan emosional adalah dua buah produk dan dua keterampilan utama, yaitu keterampilan kesadaran diri dan keterampilan manajemen diri yang termasuk dalam kompetensi personal dan yang kedua adalah keterampilan kesadaran sosial dan keterampilan manajemen hubungan sosial yang termasuk dalam kompetensi sosial.

Kompetensi personal lebih terfokus pada diri sendiri sebagai seorang individu, sedangkan kompetensi sosial lebih terfokus pada suatu hubungan kepada orang lain (Bradberry dan Greaver, 2007).

Menurut Patton (2001), kecerdasan emosional memiliki arti yang sederhana yaitu keterampilan menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai sebuah tujuan dan mampu membangun hubungan yang baik serta mampu meraih kesuksesan di tempat kerja. Sedangkan menurut Agustian (2006), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan kejujuran dalam hati yang menjadi pusat prinsip untuk mampu memberikan rasa aman, pedoman, kekuatan serta kebijaksanaan.

Berdasarkan uraian dari pengertian kecerdasan emosional oleh beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah potensi yang ada didalam diri seseorang dalam menggunakan emosinya secara efektif sehingga mampu memberikan rasa aman, pedoman kekuatan serta kebijaksanaan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan urusannya.

b. Prinsip Kecerdasan Emosional

Menurut J. Elias et all (2002) terdapat lima prinsip utama dalam kecerdasan emosional yaitu:

1. Kesadaran diri

Kemampuan untuk mengetahui dan mengungkapkan serta mengekspresikan emosi diri secara tepat disertai dengan kemampuan mengetahui dan memahami perasaan orang lain.

2. Empati

Kemampuan untuk ikut merasakan perasaan orang lain yang digunakan untuk menyesuaikan diri dengan baik kepada banyak orang.

3. Ketenangan diri

Kemampuan mengendalikan dorongan hati yang ingin memiliki atau melakukan sesuatu yang berada didepan mata, untuk memperoleh kepuasan yang lebih besar nanti.

4. Bersikap positif dan berorientasi pada tujuan dan rencana

Kemampuan mencanangkan tujuan dan membuat rencana untuk mencapai kecerdasan emosional dalam hal ini berkaitan dengan sikap optimisme, harapan dan memecahkan masalah dengan cara-cara yang baru dan membuat rencana untuk mewujudkan gagasan.

5. Kecakapan sosial

Keterampilan untuk berkiprah dalam kelompok-kelompok, di sekolah, di tempat kerja dan dalam kehidupan masyarakat. Hal ini dapat membantu untuk berkompromi menciptakan kesepakatan dan menyatakan gagasan dengan jelas.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional

Menurut Goleman (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional meliputi:

1. Faktor yang bersifat bawaan genetik

Faktor yang bersifat bawaan genetik misalnya temperamen. Ada 4 temperamen, yaitu penakut, pemberani, periang, pemurung. Anak yang penakut dan pemurung mempunyai sirkuit emosi yang lebih mudah dibangkitkan dibandingkan dengan sirkuit emosi yang dimiliki anak pemberani dan periang. Temperamen atau pola emosi bawaan lainnya dapat diubah sampai tingkat tertentu melalui pengalaman, terutama pengalaman pada masa kanak-kanak.

2. Faktor yang berasal dari lingkungan

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama kita untuk mempelajari emosi, dalam lingkungan yang akrab ini kita belajar bagaimana merasakan perasaan kita sendiri dan bagaimana orang lain menanggapi perasaan kita, bagaimana berfikir tentang perasaan ini dan pilihan-pilihan apa yang kita miliki untuk bereaksi, serta bagaimana membaca dan mengungkap harapan dan rasa takut. Pembelajaran emosi bukan hanya melalui hal-hal yang diucapkan dan dilakukan oleh orang tua secara langsung pada anak-anaknya, melainkan juga melalui contoh-contoh yang mereka berikan sewaktu menangani perasaan mereka sendiri atau perasaan yang biasa muncul antara suami dan istri.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah (2018), kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya kecerdasan emosional berperan penting dalam mengenali faktor yang menyebabkan emosi pegawai tidak stabil. Hal tersebut berdampak pada hasil kerja yang dicapainya. Sedangkan hasil penelitian ditemukan oleh Fitriastuti (2013) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan. Hal itu dikarenakan, self awareness yang semakin baik membuat karyawan akan cenderung berperilaku sesuai dengan standar organisasi, sehingga pada akhirnya akan mencapai kinerja yang lebih baik.

H3: kecerdasan emosional yang tinggi akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja ASN.

2.4. Budaya Kerja

a. Pengertian Budaya Kerja

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja menyebutkan bahwa, dalam Grand Design Reformasi Birokrasi 2010–2025 harapannya Indonesia berada pada tahapan yang bergerak menuju negara maju yang mewujudkan pemerintahan kelas dunia, yaitu pemerintahan yang profesional dan berintegritas tinggi yang mampu menyelenggarakan pelayanan prima kepada masyarakat dan manajemen pemerintahan yang demokratis serta diharapkan mampu menghadapi tantangan pada abad ke-21 melalui tata pemerintahan yang baik pada tahun 2025.

PermenPAN dan RB tersebut juga memberikan landasan dan acuan bagi kementerian/lembaga dan pemerintah daerah dalam melakukan perubahan pola pikir dan budaya kerja aparatur. Berdasarkan PermenPAN dan RB tersebut, budaya kerja merupakan hasil dari proses internalisasi nilai-nilai organisasi yang diekspresikan dalam perilaku kerja sehari-hari.

Pengimplementasian budaya kerja masih sangat kompleks, karena masing-masing memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Budaya kerja menjadi sangat penting, karena dapat digunakan untuk memaksimalkan kerja pegawai sebagai nilai modal manusia yang menjadi manajemen kritis dalam kompetensi (Sinha, Singh, Gupta, & Dutt, 2010). Budaya kerja sangat erat kaitannya dengan nilai dan lingkungan yang mengarah pada makna dan filosofi hidup yang mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang di tempat kerja (Khuzaeeni, 2013).

Apabila suatu organisasi memiliki budaya kerja yang bersifat positif, maka dalam organisasi tersebut akan terjadi sinergitas antara pegawai dan pimpinannya. Dengan demikian, pemimpin tidak akan tersita waktu, pikiran dan tenaganya dalam menyelesaikan konflik antar pegawai (Frinaldi, 2014).

Dari beberapa pengertian tentang budaya kerja diatas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja sebenarnya adalah sinergi antara pegawai dan pemimpin yang dibangun dari hasil internalisasi nilai-nilai organisasi untuk dapat diterapkan dalam sikap dan perilaku di lingkungan kerja sehingga dapat meminimalisir terjadinya konflik dalam kerja.

Fungsi dari budaya kerja adalah suatu komponen kualitas manusia yang melekat dengan identitas bangsa dan menjadi tolok ukur dasar dalam pembangunan. Ikut menentukan integritas bangsa dan menjadi penyumbang utama dalam menjamin kesinambungan kehidupan bangsa. Terkait erat dengan nilai-nilai dan falsafah bangsa yang mendorong kinerja seseorang.

Manfaat dari budaya kerja itu sendiri adalah Mengubah sikap dan perilaku pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kepuasan kerja dan pelanggan, pengawasan fungsional, dan mengurangi pemborosan, menjamin hasil kerja berkualitas, memperkuat jaringan kerja (networking), menjamin keterbukaan (accountable), membangun kebersamaan

b. Indikator Budaya Kerja

Budaya kerja pegawai pada suatu organisasi dapat diukur menggunakan beberapa indikator (Frinaldi, 2017) yaitu (1) peran pemimpin, yang mengacu pada kuat atau lemahnya peranan pemimpin dalam pengamalan nilai-nilai yang dianut selama bekerja dalam organisasi; (2) penampilan, yang merupakan identitas seorang pegawai dalam bekerja di ruang publik; (3) kesadaran waktu, yang menyatakan bahwa pegawai mengerti bahwa dalam bekerja tidak ada tindakan untuk menunda-nunda pekerjaan; (4) komunikasi, yang berkaitan dengan kemampuan interaksi seseorang terhadap orang lain dalam menyampaikan pesan, sehingga yang menyampaikan dan yang menerima pesan memiliki pemahaman yang sama; (5) penghargaan dan pengakuan, sebagai bentuk wujud nyata apresiasi atas prestasi individu ataupun kelompok; (6) nilai-nilai yang diyakini, yang menyatakan keyakinan yang menjadi dasar bagi individu dalam bekerja. Menurut Perbup Kabupaten Boyolali Nomor 18 Tahun 2019, nilai dasar budaya kerja ASN di Pemerintah Kabupaten Boyolali terdiri dari 4 (empat) nilai yaitu:

1. Profesionalisme adalah memiliki kompetensi dalam suatu pekerjaan tertentu, artinya setiap ASN harus memiliki ilmu pengetahuan dan kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Ilmu pengetahuan adalah syarat mutlak dalam melaksanakan pekerjaan, tanpa ilmu pengetahuan, memungkinkan suatu pekerjaan dilaksanakan dengan cara yang tidak benar dan tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, sehingga hasil yang diperoleh tidak sesuai dengan tujuan yang diharapkan.
2. Guna menumbuhkan sikap profesional maka ASN harus mempunyai jiwa berusaha dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan ilmu pengetahuan dan meningkatkan kemampuan, baik dengan cara membaca buku pedoman,

berkonsultasi kepada pihak yang berkompeten, ataupun menggali ilmu dari pihak lain. Perilaku yang harus dilakukan terkait dengan nilai profesionalisme ini meliputi: a. memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya; b. bekerja dengan skala prioritas; dan c. berpandangan ke depan sehingga mampu mengantisipasi permasalahan yang akan timbul. Perilaku yang dilarang terkait dengan nilai profesionalisme ini meliputi: a. tidak menguasai bidang tugasnya; b. menunda-nunda pekerjaan; dan c. bekerja berdasarkan pada kebiasaan.

3. Akuntabel adalah dapat dipertanggungjawabkan, artinya setiap ASN harus mempertanggungjawabkan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Akuntabel dijadikan nilai dasar dengan maksud agar setiap pekerjaan harus dimulai dengan perencanaan yang baik, pelaksanaan yang baik dan membuahkan hasil sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Perilaku yang harus dilakukan terkait dengan akuntabel ini meliputi: a. bertanggung jawab terhadap tugasnya; b. mempunyai komitmen yang kuat dalam melaksanakan tugas; dan c. mampu bekerja dalam tim. Perilaku yang dilarang terkait dengan akuntabel, meliputi: a. tidak menyelesaikan pekerjaan; b. tidak serius dalam melaksanakan tugasnya; dan c. tidak peduli terhadap lingkungan dan individualism.
4. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya, artinya setiap ASN harus taat dan patuh terhadap peraturan yang ditetapkan. Peraturan dibuat untuk mengikat setiap orang agar terjadi keseragaman dan menjadi pedoman dalam melaksanakan tugas. Perilaku yang harus dilakukan terkait dengan disiplin adalah: a. mematuhi jam kerja dan kode etik; b. melaksanakan tugas sesuai dengan SOP; dan c. berpakaian dinas sesuai ketentuan yang berlaku. Perilaku yang dilarang terkait

dengan disiplin, meliputi: a. tidak mematuhi jam kerja dan melanggar kode etik; b. melaksanakan tugas tanpa pedoman yang jelas; dan c. tidak berpakaian dinas sesuai ketentuan yang berlaku.

5. Integritas merupakan suatu konsep yang menunjuk konsistensi antara tindakan dengan nilai dan prinsip. Nilai dan prinsip ini tentunya tidak lepas dari yang namanya kebenaran, artinya setiap ASN harus berperilaku yang benar, baik, jujur dan melayani masyarakat. Integritas akan menjaga seseorang agar tidak keluar dari jalurnya dalam mencapai tujuan. Seorang pemimpin yang berintegritas, tidak akan mudah korupsi atau memperkaya diri dengan menyalahgunakan wewenang. Perilaku yang harus dilakukan terkait dengan integritas adalah: a. bekerja dengan jujur; b. menjaga rahasia dan nama baik institusi; dan c. menghormati orang lain. Perilaku yang dilarang terkait dengan integritas, meliputi: a. melakukan perbuatan dan perkataan yang tidak benar; b. menyalahgunakan wewenang; dan c. merendahkan/meremehkan orang lain.

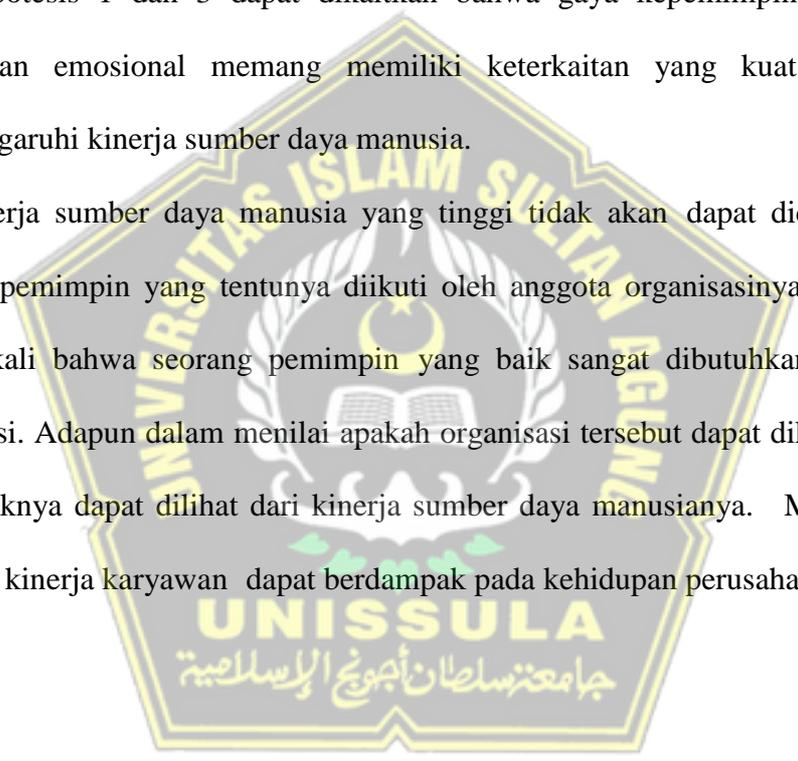
Penelitian yang dilakukan oleh Romppanen (2021) pada Software Company di US menunjukkan bahwa pengembangan diri tidak cukup dalam membantu menyelesaikan konflik dalam lingkungan kerja, diperlukan budaya kerja yang dinamis sesuai perkembangan tim untuk menciptakan kondisi kinerja tim yang baik. Di Indonesia sendiri, banyak penelitian yang mengemukakan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Hutajulu, dkk (2020) yang mengungkapkan bahwa budaya kerja berpengaruh langsung positif mengungkapkan terhadap kinerja ASN di satpol PP provinsi Kalimantan tengah. Artinya bahwa tinggi rendahnya budaya kerja akan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya kinerja ASN. Semakin tinggi tingkat budaya kerja maka akan meningkatkan pula kinerja ASN. Sebaliknya, budaya kerja yang rendah maka kinerja ASN akan rendah juga.

H2: Budaya kerja memoderasi terhadap Kepemimpinan Islami dengan Kinerja ASN

H4: Budaya kerja memoderasi terhadap Kecerdasan Emosional dengan Kinerja ASN

Adapun dalam penelitian-penelitian sebelumnya masih dapat dikatakan belum terlalu banyak yang meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan islami dan kecerdasan emosional terhadap kinerja sumber daya manusia yang masing-masing dimoderasi oleh budaya kerja. Akan tetapi dapat dilihat kembali pada pembahasan pada hipotesis 1 dan 3 dapat dikaitkan bahwa gaya kepemimpinan islami dan kecerdasan emosional memang memiliki keterkaitan yang kuat untuk dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia.

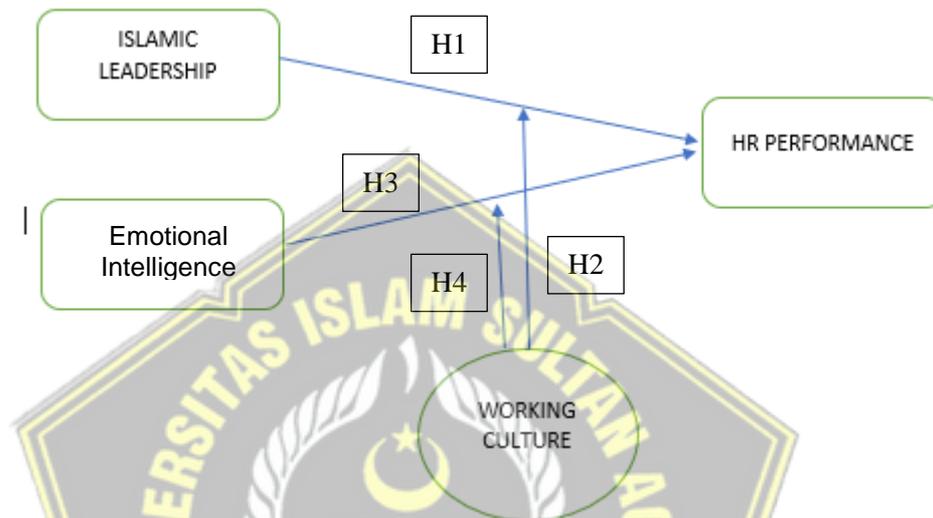
Kinerja sumber daya manusia yang tinggi tidak akan dapat diciptakan tanpa seorang pemimpin yang tentunya diikuti oleh anggota organisasinya. Jadi sangat jelas sekali bahwa seorang pemimpin yang baik sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi. Adapun dalam menilai apakah organisasi tersebut dapat dikatakan sukses atau tidaknya dapat dilihat dari kinerja sumber daya manusianya. Meningkatkan atau tidaknya kinerja karyawan dapat berdampak pada kehidupan perusahaan.



2.5 Model Empirik

Berdasarkan kajian pustaka yang lengkap dan mendalam peneliti membuat model empirik sebagai berikut :

Gambar. 2.5 Model Empirik



Pada gambar tersebut dapat dijelaskan bahwa peningkatan kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh budaya kerja sebagai moderator atas kepemimpinan yang berdasarkan atas islami dan kecerdasan emosional. Penilaian terhadap variabel-variabel yang diteliti dilakukan atas dasar interpretasi individu yang terkait, maka penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan islami dan kecerdasan emosional yang dimoderasi oleh budaya kerja terhadap kinerja. Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa terdapat dua variabel independen yaitu: variabel kepemimpinan islami dan kecerdasan emosional, sedangkan variabel dependen yakni kinerja (y) serta variabel moderasi yaitu budaya kerja (budaya kerja).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan tingkat eksplanasi, asosiatif, dan korelasional dengan pendekatan metode survey sebagaimana diterangkan oleh Sugiyono (2006) bahwa data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar. Penelitian menurut tingkat eksplanasi adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Penelitian ini juga dikelompokkan ke dalam penelitian yang bersifat asosiatif dengan pendekatan korelasional. Sugiyono (2006) menerangkan bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Kerlinger (2006) mengemukakan bahwa penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis. Variabel tersebut mencakup : gaya kepemimpinan islami, kecerdasan emosional, budaya kerja dan kinerja sumber daya manusia.

3.2.Variabel dan Indikator Variabel

Variabel dalam penelitian ini mencakup gaya kepemimpinan islami, kecerdasan emosional dan kinerja sumber daya manusia. Adapun masing-masing indikator nampak pada tabel 3.1.

Tabel 3.1 : Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	Gaya Kepemimpinan Islami Konsep kepemimpinan yang berdasar atas Al-Quran dan Al-Hadist demi terlaksananya ajaran islam dengan tanggung jawab penuh atas kemaslahatan dan keselamatan umat	1. Kepercayaan/Integritas, 2. Orientasi karyawan, 3. Muhasabah (Retrospeksi), 4. Kesabaran	Mahabudaya kerjaan et all (2015)
2	Kecerdasan Emosional Potensi yang ada didalam diri seseorang dalam menggunakan emosinya secara efektif sehingga mampu memberikan rasa aman, pedoman kekuatan serta kebijaksanaan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan urusannya.	1. Kesadaran diri 2. Empati 3. Ketenangan diri 4. Bersikap positif dan orientasi pada tujuan 5. Kecakapan sosial	J.Elias et all (2002)
3	Budaya Kerja Sinergi antara pegawai dan pemimpin yang dibangun dari hasil internalisasi nilai-nilai organisasi untuk dapat diterapkan dalam sikap dan perilaku di lingkungan kerja sehingga dapat meminimalisir terjadinya konflik dalam kerja.	1. Profesionalisme 2. Akuntabel 3. Disiplin 4. Integritas	Perbup Kabupaten Boyolali Nomor 18 Tahun 2019
4	Kinerja Sumber Daya Manusia Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas baik menyangkut aspek keuangan, teknologi maupun aspek sumberdaya manusianya sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang telah dicapai seseorang melalui pengevaluasian atau menilai kinerja pegawai yang dilakukan organisasi selama periode tertentu.	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Waktu 4. Orientasi Pelayanan 5. Komitmen	PP Nomor 46 Tahun 2011

Pengambilan data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan dengan menggunakan pengukuran interval dengan ketentuan skornya adalah sebagai berikut:

Sangat tidak setuju	1	2	3	4	5	Sangat setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---------------

3.3 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Menurut Wardiyanta (2017) data primer merupakan informasi yang diperoleh dari sumber-sumber primer yaitu informasi dari narasumber. Dalam penelitian ini, data primer mencakup gaya kepemimpinan islami, kecerdasan emosional, budaya kerja dan kinerja sumber daya manusia.

Menurut Sugiarto (2018) data sekunder merupakan informasi yang diperoleh tidak secara langsung dari narasumber melainkan dari pihak ketiga. Data tersebut meliputi jumlah dan identitas responden yang diperoleh dari kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan menggunakan kuesioner yang berisi daftar pertanyaan dan diberikan kepada responden. Kuesioner diberikan pula dengan menjaga kerahasiaannya kepada pimpinan menggunakan amplop yang tertutup serta dengan menjaga identitas responden.

3.5. Responden

Penelitian ini menggunakan responden ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali. Total ASN yang ada adalah 112 yang terbagi kedalam 9 bagian yaitu bagian tata pemerintahan, bagian kesejahteraan rakyat, bagian hukum, bagian pembangunan, bagian pengadaan barang jasa, bagian perekonomian dan SDA, bagian organisasi, bagian tata usaha, bagian keuangan dan bagian protokol komunikasi pimpinan. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Sensus Sampling*.

3.6. Teknik Analisis

3.6.1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Umar (2008) bahwa uji validitas berguna untuk mengetahui apakah pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujian dilakukan secara statistik, dapat dilakukan secara manual atau dukungan dari komputer. Suatu data dapat dikatakan valid dilakukan dengan memperhatikan sebagai berikut:

1. Membandingkan nilai r hitung (nilai *pearson correlation*) dengan r tabel (didapat dari tabel r) jika r hitung $>$ r tabel, maka item pertanyaan atau variabel tersebut valid dan jika r hitung $<$ r tabel, maka item pertanyaan tidak valid.
2. Jika signifikansi $<$ dari 0,05 maka item valid, tetapi jika signifikansi $>$ 0,05 maka item tidak valid.

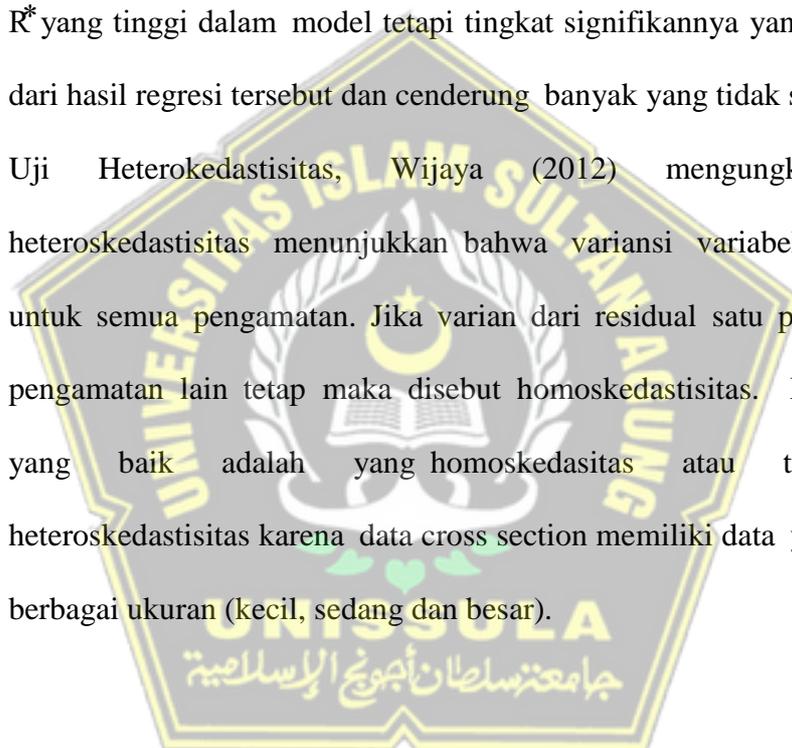
b. Uji Reliabilitas

Pada dasarnya uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama. Menurut Umar (2008) menyatakan bahwa uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang ada dalam hal ini kuesioner digunakan lebih dari satu kali, setidaknya oleh responden yang sama.

3.6. 2. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan model regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan asumsi bebas : kolinearitas, heterokedastisitas, dan otokorelasi. Hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Multikolinearitas, Menurut Supriyadi (2014) cara umum untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan melihat adanya nilai R^* yang tinggi dalam model tetapi tingkat signifikannya yang sangat kecil dari hasil regresi tersebut dan cenderung banyak yang tidak signifikan.
2. Uji Heterokedastisitas, Wijaya (2012) mengungkapkan bahwa heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variansi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastis atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data cross section memiliki data yang memiliki berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).



3.6.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan islami dan kecerdasan emosional terhadap kinerja sdm pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji T, sedangkan pengujian hipotesis simultan dilakukan dengan menggunakan uji F.

- Analisis Deskriptif

Analisa data yang dilakukan berupa analisa deskriptif dalam frekuensi berbentuk persentase (%), sehingga data menjadi mudah diinterpretasikan. Proses pengolahan data dan analisa data menggunakan aplikasi SPSS 20.

- Analisis Kausal

Uji regresi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Teknis analisis yang akan digunakan dengan uji parsial dengan T test untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Melalui software SPSS 20 akan diketahui koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas. Selanjutnya dapat disusun persamaan regresi berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z$$

Keterangan : a. Y = variabel kinerja SDM

b. a = konstanta, nilai Y apabila KEPEMIMPINAN ISLAMIS = KECERDASAN EMOSIONAL = Z = 0

c. b₁, b₂ = koefisien regresi linear berganda

d. X₁ = variabel kepemimpinan islami

e. X₂ = variabel kecerdasaran emosional

f. Z = variabel budaya kerja

a. Uji T

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan :

1. $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak Artinya : (1) variabel endogenus dapat menerangkan variabel exogenus dan (2) ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji
2. $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima Artinya : (1) variabel endogenus tidak dapat menerangkan variabel endogenus, dan (2) tidak ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.

b. Uji Model

Pengujian peneliti ini juga menggunakan uji-F dengan membandingkan nilai F hitung (nilai teramati) dengan nilai F-tabel pada $\alpha = 0,05$. Saat hasil tes ditampilkan.

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 dibuang. Ini berarti bahwa: (1) Variasi model regresi berhasil menjelaskan variabel bebas X secara keseluruhan, dan seberapa besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.
- 2) Untuk $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, H_0 diterima. Ini berarti bahwa: (1) Fluktuasi dalam model regresi tidak dapat menjelaskan jumlah variabel bebas dan besarnya pengaruh terhadap variabel terikat.
- 3) Koefisien Determinasi, untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel tidak bebas dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi berganda (R^2). Dengan kata lain, nilai koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel terikat.

Jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel terikat. Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel terikat.

Uji F yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel dependen (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

Hipotesis 1 **Kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai**

Hipotesis 2 **Budaya Kerja Memoderasi Pengaruh Kepemimpinan Islami ke Kinerja Pegawai**

Hipotesis 3 **Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai**

Hipotesis 4 **Budaya Kerja Memoderasi Pengaruh Kecerdasan Emosional ke Kinerja Pegawai**



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Deskriptif Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Penelitian

Berdasar kuesioner yang telah diisi oleh responden didapat data identitas responden. Penyajian data mengenai identitas memberikan gambaran tentang keadaan diri dari responden. Gambaran umum responden bisa dilihat melalui demografi responden. Demografi responden dalam penelitian ini meliputi tingkat pendidikan, usia, jenis kelamin. Faktor-faktor demografi tersebut dipandang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang menjadi topik penelitian ini. Jumlah sampel di penelitian sebanyak 112 pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur dalam kaitannya dengan perilaku individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu, umur berpengaruh terhadap kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas organisasi dalam pencapaian tujuan, selain itu umur dapat mempengaruhi kemampuan berpikir dalam mengambil keputusan. Berdasarkan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner, diperoleh profil responden menurut usia, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase
20-30	43	38%
30-40	25	22%
40-50	31	28%
>50	13	12%
Jumlah	112	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali paling banyak memiliki ASN dengan usia 20-30 tahun yaitu sebanyak 43 orang atau 38%, diikuti dengan usia 40-50 tahun sebanyak 31 orang atau 28%, selanjutnya berturut usia 30-40 tahun sebanyak 25 orang atau 22% dan yang paling sedikit usia >50 tahun dengan jumlah hanya 13 orang atau sebesar 12%.

Dengan demikian, lingkup kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali masih banyak terdapat ASN dengan usia muda. Hal tersebut juga dipengaruhi oleh maraknya penerimaan CPNS beberapa tahun belakangan ini. Banyaknya usia produktif memberikan suasana yang lebih segar, lebih cekatan dalam merespon perintah dan masih memiliki semangat yang lebih tinggi.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden perlu ditampilkan agar dapat mengetahui komposisi karyawan berdasarkan jenis kelamin. Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Berdasarkan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner, diperoleh profil responden menurut jenis kelamin, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Persentase
Laki-laki	40%
Perempuan	60%

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa komposisi antara ASN laki-laki dan perempuan tidak memiliki perbedaan yang besar. Hal ini menunjukkan bahwa Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali memberikan kesempatan yang sama terhadap laki-laki maupun perempuan.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu unsur penting untuk menentukan kemampuan kerja dan kinerja. Tingkat pendidikan responden dapat membantu kemampuan responden menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner, diperoleh profil responden menurut tingkat pendidikan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Persentase
Magister S2	13%
Sarjana S1	62%
Diploma (D3 dan D4)	15%
SLTA/Sederajat	11%

Sumber: data primer diolah, 2022

Tingkat pendidikan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali cukup baik dengan didominasi oleh lulusan Sarjana (S1). Dalam Peraturan Bupati No. 63 Tahun 2021 disebutkan bahwa persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Administrator salah satunya memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV. Sedangkan apabila seorang ASN ingin melanjutkan ke tingkat lebih tinggi, maka harus mampu menyelesaikan jenjang studi Magister S2.

4.1.2. Analisis Deskriptif

Deskripsi sebaran penelitian merupakan suatu proses mendeskripsikan sampel di penelitian sebanyak 112 orang. Berikut ini informasi statistik deskriptif sebaran responden.

Tabel 4. 4

Uji Statistik Deskriptif

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Islamic Leadership	16.62	26.47	23.71	2.67272	112
Emotional Intelligence	18.38	28.45	25.40	3.20612	112
Working Culture	13.6192	20.3059	17.5694	2.33129	112
HR Performance	15.67	24.59	21.39	3.09440	112

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari Tabel 4.4 terlihat bahwa variabel kinerja memiliki nilai minimum, maksimum, dan mean sebesar 15.67, 24.59, dan 21.39 dengan standar deviasi 3.09440. Variabel kepemimpinan islami mempunyai nilai Minimum, Maximum dan Mean masing-masing sebesar 16.62, 26.47, 23.71 dengan standar deviasi 2.67272. Selanjutnya variabel emosional intelijen memiliki nilai Minimum, Maximum dan Mean masing-masing sebesar 18.38, 28.45, 25.40

dengan standar deviasi 3.20612, Variabel budaya kerja memiliki nilai Minimum, Maximum dan Mean dengan nilai 13.61, 20.30, 17.56 dengan standar deviasi 2.33129. Total dari empat variabel yang didapatkan dari penelitian, Mean bernilai lebih besar dari nilai standar deviasi, dengan hal ini dapat dinyatakan nilai Mean dapat digunakan sebagai representasi dari semua data.

4.1.3. Statistik Deskriptif Kepemimpinan Islami

Kepemimpinan Islami diukur menggunakan 4 indikator dengan hasil analisis deskriptif dijabarkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 5
Hasil Analisis Deskriptif Kepemimpinan Islami

Item Pertanyaan	Bobot Skor					Jumlah Skor x Frek	Rata-rata
	STS	TS	N	S	SS		
Kepercayaan/Integritas	0	1	6	56	49	489	4,37
Orientasi karyawan	0	1	15	54	42	473	4,22
Muhasabah	1	0	14	49	48	479	4,28
Kesabaran	0	1	16	57	38	468	4,18
Total						1909	17,04
Rata-rata						477,25	4,26

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel Hasil Analisis Deskriptif Kepemimpinan Islami yang diukur dengan indikator Kepercayaan, Orientasi Karyawan, Muhasabah (Retrospeksi) dan Kesabaran didapatkan skor rata-rata keseluruhan adalah 4,26 sehingga dalam kriteria tinggi. Dengan Gaya Kepemimpinan Islami yang baik akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali.

Dari hasil rekapitulasi skor dari jawaban kuesioner yang disampaikan kepada responden terlihat bahwa indikator yang memiliki nilai terendah adalah indikator keempat yaitu kesabaran, sedangkan yang tertinggi adalah indikator pertama yaitu kepercayaan. Hal tersebut menggambarkan bahwa pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kab. Boyolali memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap pimpinan mereka yang menggunakan sentuhan islami dalam memimpin. Namun faktor kesabaran yang dimiliki pimpinan masih perlu ditingkatkan kembali.

4.1.4. Statistik Deskriptif Kecerdasan Emosional

Kecerdasan Emosional diukur menggunakan 5 indikator dan hasil analisis deskriptif tercantum dalam tabel di bawah:

Tabel 4. 6
Hasil Analisis Deskriptif Kecerdasan Emosional

Item Pertanyaan	Bobot Skor					Jumlah	Rata-Rata
	STS	TS	N	S	SS	Skor x Frek	
Kesadaran diri	0	0	12	55	45	481	4,29
Empati	0	0	12	57	43	479	4,28
Ketenangan diri	0	1	17	60	34	463	4,13
Bersikap positif	0	0	22	60	30	456	4,07
Kecakapan social	0	2	12	53	45	477	4,26
Total						2356	21,04
Rata-rata						471,2	4,21

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap kecerdasan emosional yang diukur dengan indikator kesadaran diri, empati, ketenangan diri, bersikap positif dan orientasi pada tujuan serta kecakapan sosial didapatkan skor total rata-rata adalah 4,21 termasuk dalam kriteria tinggi. Oleh karena itu, kerja sama antar pegawai mampu terjaga dengan baik karena masing-masing memiliki kecerdasan emosional yang tinggi. Namun masih ada 2 pegawai yang memberi jawaban tidak setuju pada indikator kecakapan social karena memang cenderung memiliki sifat tertutup. Dan satu orang yang memilih tidak setuju pada ketenangan diri karena kemampuan mengendalikan dorongan hati minim dibanding yang lain.

Dari hasil rekapitulasi skor dari jawaban kuesioner yang disampaikan kepada responden terlihat bahwa indikator yang memiliki nilai terendah adalah indikator keempat yaitu bersikap positif dan orientasi pada tujuan, sedangkan yang tertinggi adalah indikator pertama yaitu kesadaran diri.

4.1.5. Statistik Deskriptif Budaya Kerja

Budaya kerja diukur menggunakan 4 indikator dengan hasil analisis deskriptif yang dijabarkan pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Hasil Analisis Deskriptif Budaya Kerja

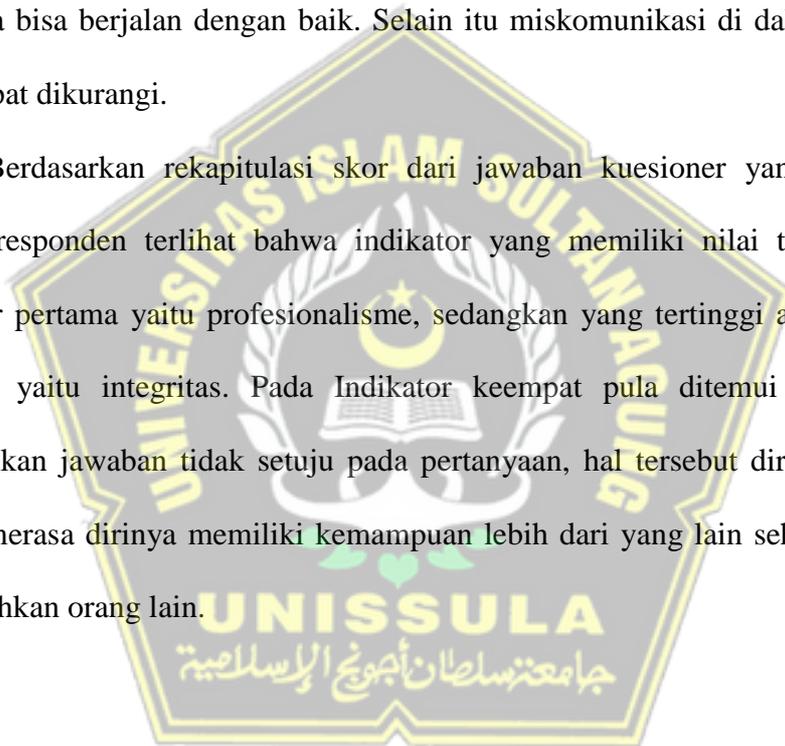
Item Pertanyaan	Bobot Skor					Jumlah Skor x Frek	Rata-Rata
	STS	TS	N	S	SS		
Profesionalisme	0	0	10	60	42	480	4,29
Akuntabel	0	0	7	56	49	490	4,38
Disiplin	0	0	8	49	55	495	4,42
Integritas	0	1	6	38	67	507	4,53
Total						1972	17,61

Rata-rata	493	4,40
-----------	-----	------

Sumber: data primer diolah, 2022

Dalam hasil analisis deskriptif dari ukuran Budaya Kerja dengan indikator profesionalisme, akuntabel, disiplin dan integritas menghasilkan rata-rata lengkap 4.40 sehingga mencakup evaluasi kriteria sangat tinggi. Hal ini bisa terjadi karena lingkungan kerja ASN sudah terbentuk dan bersifat seragam seperti kedisiplinan yang masing-masing telah diatur secara lengkap dalam peraturan sehingga indikator yang ada bisa berjalan dengan baik. Selain itu miskomunikasi di dalam lingkungan kerja dapat dikurangi.

Berdasarkan rekapitulasi skor dari jawaban kuesioner yang disampaikan kepada responden terlihat bahwa indikator yang memiliki nilai terendah adalah indikator pertama yaitu profesionalisme, sedangkan yang tertinggi adalah indikator keempat yaitu integritas. Pada Indikator keempat pula ditemui pegawai yang memberikan jawaban tidak setuju pada pertanyaan, hal tersebut dirasakan olehnya karena merasa dirinya memiliki kemampuan lebih dari yang lain sehingga bersikap merendahkan orang lain.



4.1.6. Statistik Deskriptif Kinerja ASN

Kinerja Pegawai/ASN diukur menggunakan 5 indikator dengan hasil analisis deskriptif dijabarkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai

Item Pertanyaan	Bobot Skor					Jumlah	Rata-Rata
	STS	TS	N	S	SS	Skor x Frek	
Kuantitas	0	0	6	68	38	480	4,29
Kualitas	0	1	12	63	36	470	4,20
Waktu	0	0	10	59	43	481	4,29
Orientasi Pelayanan	0	0	11	45	56	493	4,40
Komitmen	0	3	14	45	50	478	4,27
Total						2402	21,45
Rata-rata						480,4	4,29

Sumber: data primer, diolah 2022

Berpedoman pada tabel hasil analisis deskriptif kinerja pegawai diukur dengan menggunakan indikator kuantitas, kualitas, waktu, orientasi pelayanan dan komitmen yang mendapatkan skor rata-rata total sebesar 4,29 sehingga termasuk kedalam penilaian kriteria tinggi.

Dari hasil rekapitulasi skor dari jawaban kuesioner yang disampaikan kepada responden terlihat bahwa indikator yang memiliki nilai terendah adalah indikator kedua yaitu kualitas, sedangkan yang tertinggi adalah indikator keempat yaitu orientasi pada pelayanan.

Pada indikator komitmen masih ada 3 pegawai yang menjawab pertanyaan dengan jawaban tidak setuju. Hal tersebut lebih berkaitan kepada ketidaknyamanan mereka menduduki posisi yang tidak sesuai dengan keinginannya sehingga komitmen terhadap pekerjaan cenderung rendah.

4.2. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk memeriksa keseragaman butir-butir soal pada setiap variabel. Pemeriksaan validitas juga menunjukkan validitas alat penelitian yang digunakan. Suatu instrumen dapat dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang diinginkan, tinggi rendahnya nilai validitas instrumen tersebut, menunjukkan sejauh mana data yang diambil tidak menyimpang dari nilai-nilai lainnya. Jika dalam uji validasi, koefisien korelasi unsur-unsur pernyataan lebih besar dari nilai kritis 0,3. maka kita dapat menyatakan bahwa elemen instruksi adalah konstruk yang valid. Hasil uji validitas penelitian untuk variabel-variabel yang diteliti disajikan dalam tabel. Hasil pemeriksaan validitas dalam penelitian ini dengan software SPSS.

Tabel 4.8 Uji Validitas Kepemimpinan Islami

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepercayaan	0,938	0,2425	Valid
Orientasi Karyawan	0,977	0,2425	Valid
Muhasabah	0,978	0,2425	Valid
Kesabaran	0,958	0,2425	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari penjelasan diatas maka dapat diartikan bahwa seluruh item pertanyaan tentang kepemimpinan islami valid. Dijelaskan pula bahwa semua pertanyaan yang diajukan tersebut valid merepresentasikan indikator, dan seluruh indikator mampu merepresentasikan variabel.

Tabel 4.9 Uji Validitas Kecerdasan Emosional

Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
Kesadaran diri	0,963	0,2425	Valid
Empati	0,964	0,2425	Valid
Ketenangan diri	0,943	0,2425	Valid
Bersikap positif	0,908	0,2425	Valid
Kecakapan social	0,947	0,2425	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari penjelasan diatas maka dapat diartikan bahwa seluruh item pertanyaan tentang kecerdasan emosional valid. Serta semua pertanyaan yang diajukan tersebut valid merepresentasikan indicator, dan seluruh indicator mampu merepresentasikan variable.

Tabel 4.10 Uji Validitas Budaya Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Profesionalisme	0,925	0,2425	Valid
Akuntabel	0,961	0,2425	Valid
Disiplin	0,958	0,2425	Valid
Integritas	0,909	0,2425	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari penjelasan diatas maka dapat diartikan bahwa seluruh item pertanyaan tentang budaya kerja valid. Serta semua pertanyaan yang diajukan tersebut valid merepresentasikan indicator, dan seluruh indicator mampu merepresentasikan variable.

Tabel 4.11 Uji Validitas variable Kinerja Pegawai

Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
Kuantitas	0,913	0,2425	Valid
Kualitas	0,936	0,2425	Valid
Waktu	0,956	0,2425	Valid
Orientasi Pelayanan	0,921	0,2425	Valid
Komitmen	0,946	0,2425	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari penjelasan diatas maka dapat diartikan bahwa seluruh item pertanyaan Kinerja valid. Dijelaskan bahwa semua pertanyaan valid merepresentasikan indicator, dan seluruh indicator mampu merepresentasikan variabel.

Berdasarkan Tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan didalam kuisisioner, baik variabel bebas maupun variable terikat adalah valid. Hal itu dikarenakan setiap butir pertanyaan dalam kuisisioner memiliki r hitung $> 0,05$. Dengan demikian 18 item pertanyaan yang didalam kuisisioner telah memenuhi syarat dan dapat dinyatakan valid dan dapat dilakukan analisis data selanjutnya.

4.3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode uji Alpha Cronbach. Dalam hal ini, uji reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan yang valid. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.12. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbac Al[pha	Cronbac Alpha Variabel	Keterangan
Kepemimpinan Islami	0,971	0,972	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0,969	0,97	Reliabel
Budaya Kerja	0,954	0,955	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,961	0,964	Reliabel

Sumber : Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa hasil keluaran uji reliabilitas SPSS diketahui memiliki N item (jumlah soal) sampai dengan 18 dengan nilai Cronbach's $> 0,05$ (nilai alpha) dan dapat dikatakan bahwa semua pernyataan yang dibuat dapat dipercaya dan konsisten. Dengan demikian instrument penelitian tersebut dapat digunakan untuk meneliti data-data sama pada kondisi relative sama, dengan probabilitas hasil penelitian yang dapat dipercaya.

6.1. Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Normalitas

Uji Normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk memeriksa apakah model regresi berdistribusi normal pada variabel pengganggu atau residual. Model regresi yang benar memiliki distribusi normal atau mungkin mendekati normal.

Tabel 4.13. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandared Residual
N		112
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.40432129
Most Extreme Differences	Absolute	.265
	Positive	.238
	Negative	-.265
Kolmogorov-Smirnov BUDAYA KERJA		2.808
Asymp. Sig. (2-tailed)		.673

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Hasil uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov di atas menunjukkan bahwa nilai perbedaan signifikan $0,673 > 0,05$, dan model regresi memenuhi asumsi normalitas, sehingga residual datanya klasik, dapat disimpulkan bahwa asumsi terpenuhi. Artinya, terdistribusi secara normal. Model regresi dianggap layak digunakan untuk memprediksi kinerja ASN melalui variabel Kepemimpinan Islami, Budaya Kerja dan Kecerdasan Emosional.

4.4.2. Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.038	.312		-.123	.902
	KEPEMIMPINAN ISLAMIS	.319	.070	.275	4.559	.063
	KECERDASAN EMOSIONAL	.365	.049	.378	7.366	.086
	BUDAYA KERJA	.475	.050	.358	9.444	.094

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan metode glesjer diperoleh nilai signifikansi 0,63, 0,086 dan 0,94 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.4.3. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dirancang untuk menguji apakah model regresi telah mendeteksi adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2006: 91). Pada pengolahan data SPSS, Anda dapat melihat uji multikolinieritas dengan memeriksa toleransi dan nilai VIF. Jika margin of error lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak multikolinier. Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1	(Constant)	-.038	.312				
	kepemimpinan islami	.319	.070	.275	4.559	.000	.043 9.058
	kecerdasan emosional	.365	.049	.378	7.366	.000	.060 9.636
	budaya kerja	.475	.050	.358	9.444	.000	.90 9.091

Dependent Variable: Kinerja

Dapat dilihat dari tabel diatas, ketiga variable bebas tersebut memiliki toleransi sebesar 0.043, 0.060, 0,90 sedangkan ketiga variabel tersebut memiliki nilai VIF sebesar 9.058, 9.636, 9.091 yang menunjukkan bahwa nilai VIF < 10, maka dapat dikatakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolienaritas.

4.5. Uji Hipotesis

Hipotesis I Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja

Tabel 4.16 Model I
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.979 ^a	.958	.958	.633

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan islami

Angka adjuste R square menunjukkan koefisien determinasi atau peraanan variance (variabel independen dalam hubungan dengan variabel dependen). Angka adjustrd R square sebesar 0,958 yang artinya bahwa pengaruh variabel Kepemimpinan Islami terhadap variabel y sebesar 95,8% Sementara 4,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.17 Signifikansi Nilai F Model Regresi I

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1018.807	1	1018.807	2540.493	.000 ^a
	Residual	44.113	110	.401		
	Total	1062.920	111			

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan islami

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

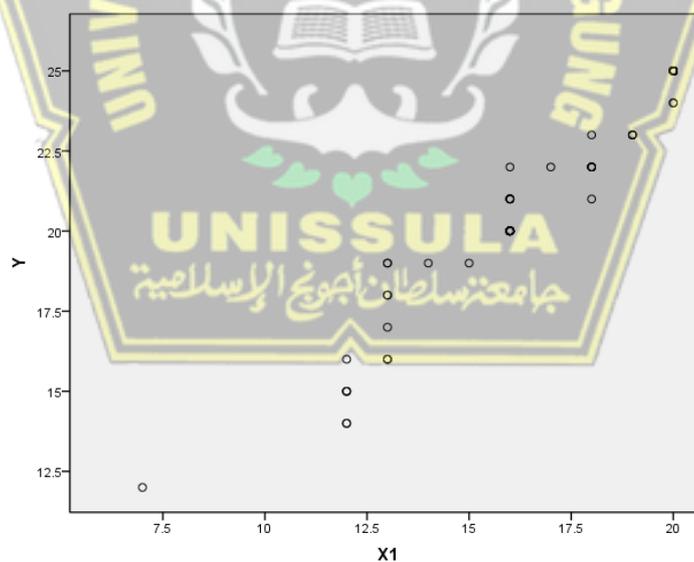
Tabel 4.18 Signifikansi Nilai T Model Regresi I

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.101	.388		5.422	.000
	kepemimpinan islami	1.134	.022	.979	50.403	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Gambar 4.1 Gambar scatter plot variable Kepemimpinan Islami terhadap



Berdasarkan Gambar scatter plot diatas dapat diketahui bahwa variable Kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai karena plot dalam gambar tersebut membentuk pola tertentu.

Persamaan Regresi yang diperoleh: $Y_1 = 0,979 X_1$

Seperti yang terlihat pada tabel diatas nilai f hitung sebesar 2540.493 Dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0.05. hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa t hitung sebesar 50.403 Lebih besar/lebih kecil dari t tabel ($t_{\text{tabel}} = (a/2:n-k-1) = t(0,025):110) = 1,981765$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (berpengaruh) dan koefisiensi regresi sebesar 1.134. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan islami berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis II : Budaya Kerja Memperkuat Pengaruh Kepemimpinan Islami ke Kinerja

Hasil pengujian antara variabel Islamic leadership sebagai variabel independen dan variabel Kinerja sebagai variabel dependen dengan variabel budaya kerja sebagai variabel moderator disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.19 Model II

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.986 ^a	.973	.972	.517

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan islami, budaya kerja

Angka adjuste R square menunjukkan koefisien determinasi atau peranaan variance (variabel moderasi dalam hubungan dengan variabel dependen). Berdasarkan tabel diatas terdapat kenaikan nilai adjusted r square dari model regresi I ke model regresi II sebesar 1,4%. Nilai adjusted r square I sebesar 0,958

Sedangkan nilai adjusted r square II sebesar 0, 972. Angka Adjusted R square sebesar 0,972 menunjukkan bahwa 97,2% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variable kepemimpinan islami dengan dimoderatori oleh variable Budaya Kerja.

Tabel 4.20 Signifikansi Nilai F Model Regresi II

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1033.786	2	516.893	1933.889	.000 ^a
	Residual	29.134	109	.267		
	Total	1062.920	111			

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan islami, budaya kerja

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Tabel 4.21 Signifikansi Nilai T Model Regresi II

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.453	.782		9.534	.000
	Kepemimpinan Islami	.025	.003	.675	7.486	.000
	budaya kerja					
	kepemimpinan islami	.364	.104	.315	3.492	.001

Persamaan regresi yg diperoleh: $Y = 0,675Z + 0,315X1$

Hasil analisis Regresi II seperti yang terdapat pada tabel diatas menunjukkan bahwa variable Kepemimpinan Islami*Budaya Kerja (interaksi antara variable Kepemimpinan Islami dan Budaya Kerja) mempunyai t hitung sebesar 7.486 lebih besar dari (t tabel = (a/2:n-k-1) = t (0,025):110) = 1,981765 dengan signifikansi 0,00 (bermoderasi). Hal ini berarti bahwa variable budaya kerja merupakan pemoderasi dalam hubungan antara variable Kepemimpinan Islami dengan variable Kinerja Pegawai.

Hipotesis III : Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4.21 Model I

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 ^a	.949	.948	.705

a. Predictors: (Constant), kecerdasan emosional

Angka adjuste R square menunjukkan koefisien determinasi atau peraanan variance (variabel moderator dalam hubungan dengan variabel dependen). Angka adjustrd R square sebesar 0,948 yang artinya bahwa pengaruh variabel Kecerdasan Emosional terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 94,8% Sementara 5,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.22 Signifikansi Nilai F Model Regresi III

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1008.305	1	1008.305	2030.837	.000 ^a
	Residual	54.615	110	.496		
	Total	1062.920	111			

a. Predictors: (Constant), kecerdasan emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

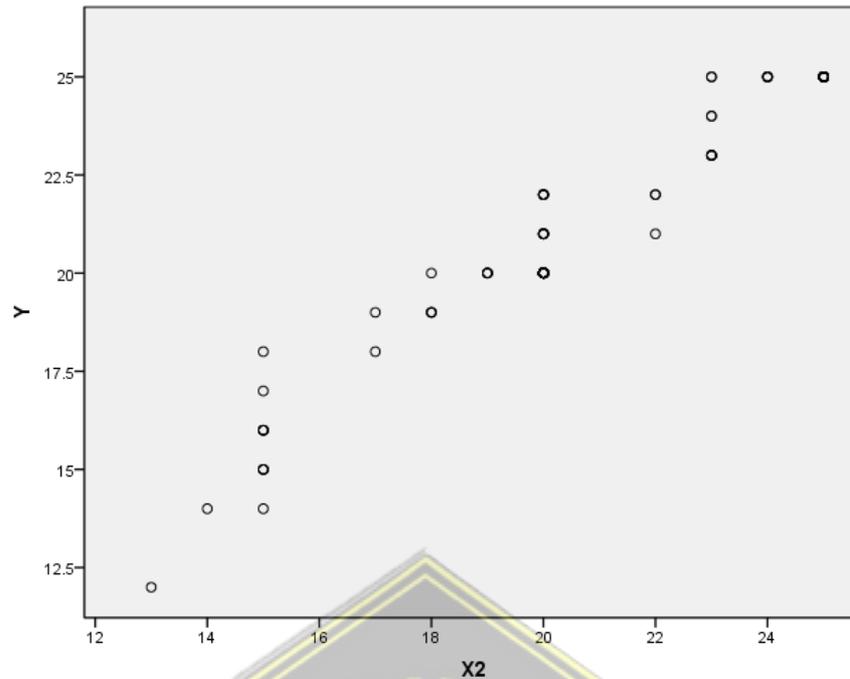
Tabel 4.23 Signifikansi Nilai T Model Regresi III

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.652	.443		3.727	.000
	kecerdasan emosional	.940	.021	.974	45.065	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Gambar 4.2 Gambar Scatter Plot Variabel Kecerdasan Emosional ke Kinerja Pegawai



Berdasarkan Gambar scatter plot diatas dapat diketahui bahwa variable Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai karena plot dalam gambar tersebut membentuk pola tertentu.

Persamaan Regresi yang diperoleh : $Y = 0,974X_2$

Seperti yang terlihat pada tabel diatas nilai f hitung sebesar 2030.837 Dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa t hitung sebesar 45.065 Lebih besar dari t tabel ($t \text{ tabel} = (a/2:n-k-1) = t (0,025):110) = 1,981765$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (berpengaruh) dan koefisiensi regresi sebesar 0,940. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan islami berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Hipotesis IV : Budaya Kerja Memperkuat Pengaruh Kecerdasan Emosional Ke Kinerja

Hasil pengujian antara variabel kecerdasan emosional sebagai variabel independen dan variabel kinerja pegawai sebagai variabel dependen dengan variabel budaya kerja sebagai variabel moderator disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.24 Model II

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.986 ^a	.972	.971	.525

a. Predictors: (Constant), kecerdasan emosional budaya kerja, kecerdasan emosional

Angka adjuste R square menunjukkan koefisien determinasi atau peraanan variance (variabel moderator dalam hubungan dengan variabel dependen). Berdasarkan tabel diatas terdapat kenaikan nilai adjusted r square dari model regresi I ke model regresi II sebesar 1,4%. Nilai adjusted r square I sebesar 0,948 Sedangkan nilai adjusted r square II sebesar 0, 971. Angka Adjusted R square sebesar 0,971 menunjukkan bahwa 97,1% variable Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variable kecerdasan emosional dengan dimoderatori oleh variable Budaya Kerja.

Tabel 4.25 Signifikansi Nilai F Model Regresi IV

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1032.874	2	516.437	1873.508	.000 ^a
	Residual	30.046	109	.276		
	Total	1062.920	111			

a. Predictors: (Constant), kecerdasan emosionalbudaya kerja, kecerdasan emosional

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Tabel 4.26 Signifikansi Nilai T Model Regresi IV

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.653	.812		10.659	.000
	kecerdasan emosional	.142	.086	.147	1.656	.101
	kecerdasan emosional budaya kerja	.026	.003	.840	9.441	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Persamaan Regresi yang diperoleh : $Y = 0,147 X_2 + 0,840 X_{2z}$

Hasil analisis Regresi II seperti yang terdapat pada tabel diatas menunjukkan bahwa variable Kecerdasan Emosional*Budaya Kerja (interaksi antara variable Kecerdasan Emosional dan Budaya Kerja) mempunyai t hitung sebesar 9.441 lebih besar dari (t tabel = $(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 110) = 1,981765$ dengan signifikansi 0,00 (bermoderasi). Hal ini berarti bahwa variable budaya kerja merupakan pemoderasi dalam hubungan antara variable Kecerdasan Emosional dengan variable Kinerja Pegawai.

4.6. Pembahasan

Pengaruh *Islamic Leadership* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Islamic Leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja. Nilai pengaruh positif menunjukkan arah hubungan yang selaras, jika kepemimpinan islami semakin baik, maka kinerja sumber daya manusia akan semakin meningkat. Pada hubungan antara *Islamic Leadership* dengan kinerja pegawai, indikator yang terkuat adalah yaitu kepercayaan. Hal tersebut menggambarkan bahwa pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kab. Boyolali memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap pimpinan mereka yang menggunakan sentuhan islami dalam memimpin. Melihat hal ini tentunya pemimpin organisasi harus memastikan kepercayaan karyawan terus terjaga dengan baik. Ada banyak hal yang dapat dilakukan oleh pimpinan organisasi dalam mempertahankan kepercayaan. Misalnya saja dengan terus melakukan inovasi, memberikan tantangan kepada karyawan dan yang terpenting adalah menyediakan sumber daya yang dibutuhkan agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal..

Studi yang mendukung hubungan ini adalah studi Pradeep dan Prabhu (2011), Abdulahi Ali dkk. (2013), Thompson dan Webber (2016), Pawirosumarto dkk. (2017), dan Paais dan Pattiruhu (2020) yang menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung pada kemampuannya untuk mempengaruhi. Dengan kata lain, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi langsung dan tidak langsung untuk mendorong rakyatnya untuk memahami dan rela mengikuti pemimpin harapan. Seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang dengan kemampuan ini.

Menurut Tandoh (2011), penelitian ini menemukan bahwa gaya atau perilaku yang berpusat pada pekerjaan yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin atau manajer memiliki efek positif pada kinerja karyawan. Dia menunjukkan bahwa manajer secara khusus melakukan berbagai upaya memotivasi karyawan dengan maksud untuk memberikan yang meningkatkan produktifitas dalam bekerja.

Pengaruh *Emotional Intelligence* Terhadap Kinerja Pegawai

Semakin baik kecerdasan emosional seseorang maka semakin tinggi kinerjanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja. Dari hasil rekapitulasi skor dari jawaban kuesioner yang disampaikan kepada responden terlihat bahwa indikator yang memiliki nilai terendah adalah indikator keempat yaitu bersikap positif dan orientasi pada tujuan. Kemampuan mencanangkan tujuan dan membuat rencana untuk mencapai kecerdasan emosional dalam hal ini berkaitan dengan sikap optimisme, harapan dan memecahkan masalah dengan cara-cara yang baru dan membuat rencana untuk mewujudkan gagasan masih rendah. Hal tersebut disebabkan karena efek repetisi atau mengulang cara lama terus menerus cenderung lebih nyaman dilakukan untuk memecahkan suatu masalah. Sedangkan yang tertinggi adalah indikator pertama yaitu kesadaran diri. Nilai pengaruh positif menunjukkan arah hubungan yang selaras, jika *Emotional Intelligence* semakin baik, maka kinerja sumber daya manusia akan semakin meningkat. Pada hubungan antara *Emotional Intelligence* dengan kinerja pegawai, indikator yang terkuat adalah yaitu kesadaran diri. Hal tersebut menggambarkan bahwa pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kab. Boyolali dimana kemampuan untuk mengetahui dan mengungkapkan serta mengekspresikan emosi diri secara tepat disertai dengan kemampuan mengetahui dan memahami perasaan orang lain sudah terbentuk dengan baik sehingga kinerja pegawai semakin meningkat pula.

Hasil uji hipotesis ini sejalan dengan temuan penelitian Trihandini, 2005; Law et al., yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional bersifat positif berkorelasi dengan kinerja. Dan penelitian Hidayati et al., 2008 dimana semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi pula kecerdasan emosionalnya semakin tinggi kinerja karyawan.

Hasil ini juga mendukung dari Kecerdasan emosional berkorelasi positif dengan kinerja (Trihandini, 2005; Law et al., 2008). Semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi kinerja karyawan (Hidayati et al., 2008). Variabel yang paling berdampak adalah empati, tanggung jawab sosial, kesadaran diri dan hubungan interpersonal (Gabel et al., 2005; Kosim, 2007; Prasetya, 2010; Warati, 2011). Laksmiriani & Farida (2006) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kenyamanan supervisor dalam menilai kinerja. Noor & Sulistyawati (2011), mereka menyarankan bahwa emosional Kecerdasan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja, terutama pada harga diri dan kesadaran diri.

Pengaruh *Islamic Leadership* Terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi Oleh Budaya Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variable kepemimpinan islami dengan dimoderatori oleh variable Budaya Kerja. Hal ini dapat diartikan jika kepercayaan pegawai pada pemimpin yang memiliki sentuhan islami dalam memimpin suatu organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai maka dukungan dari adanya budaya kerja terutama dari factor integritas akan membuat kinerja tersebut semakin meningkat. Nilai dan prinsip dari integritas memang sejalan dengan nilai kepemimpinan islami yaitu kebenaran. Pemimpin yang berintegritas juga tidak akan pernah tergoyahkan untuk menyalahgunakan wewenang dan memegang teguh akan nilai-nilai keislaman.

Hal ini mendukung pernyataan Mangkunegara (2015:113) yang dikutip dari Edgar H Schein mendefinisikan bahwa : Budaya Kerja adalah seperangkat asumsi atau system keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Selain dengan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan, peran pemimpin dalam menciptakan budaya kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting dengan harapan pegawai yang bersangkutan akan meningkat kinerjanya, dengan demikian Budaya Kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi menurut Jeehan, A.S (2016). Jadi budaya kerja adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sehingga dapat dikatakan bahwa Budaya Kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Frinaldi, (2017) budaya kerja adalah sebagai landasan yang dapat dilihat atau tidak terlihat pada diri individu, dilihat pada segi nilai dan keyakinan, pemahaman tentang bagaimana cara kerja, norma, cara berpikir dan perilaku individu atau kelompok yang bisa membantu tercapainya tujuan organisasi dengan kepemimpinan islami yang baik, komunikasi yang sehat, pemahaman tentang waktu, penghargaan dan hukuman yang adil.

Pengaruh *Emotional Intelligence* Terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi Oleh Budaya Kerja

Uji hipotesis menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variable kecerdasan emosional dengan dimoderatori oleh variable Budaya Kerja. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kinerja pegawai meningkat apabila kecerdasan emosional setiap pegawai juga baik, jika dukungan dari budaya kerja berpengaruh positif maka mampu memperkuat hubungan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dengan begitu, maka kinerja pegawai pun akan semakin tinggi.

Budaya kerja menekankan pada nilai-nilai yang memang berhubungan dengan kecerdasan emosional seperti perilaku yang baik, benar, jujur. Indikator Integritas memiliki nilai yang tinggi pada budaya kerja. Jika dihubungkan dengan kecerdasan emosional maka integritas akan menjaga seseorang pegawai agar tidak keluar dari jalurnya dalam mencapai tujuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Hasdiah, dkk (2018) membuktikan bahwa budaya kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional masing-masing pegawai. Susanto (2000) menjelaskan, dalam mengurai permasalahan dari luar serta menyesuaikan integrasi dengan sumber daya manusia perusahaan, membutuhkan suatu pedoman, hingga setiap anggota organisasi dapat mengenal nilai-nilai serta perilaku yang seharusnya mereka perlihatkan, nilai tersebut dikenal sebagai budaya kerja.

Menurut Frinaldi et al., (2020) bahwa budaya kerja erat kaitannya dengan pemberdayaan pegawai dalam suatu organisasi. Budaya kerja dapat membantu kinerja pegawai karena budaya kerja menciptakan motivasi tinggi bagi pegawai untuk memanfaatkan peluang yang diberikan organisasi dengan sebaik-baiknya. nilai persatuan memungkinkan pegawai merasa nyaman dalam bekerja, menunjukkan komitmen dan loyalitas, serta mempertahankan keunggulan kompetitif. Semakin kuat budaya kerja, semakin banyak insentif yang dimiliki pegawai untuk bergerak bersama organisasi. Menurut Kasandra et al., (2018)

Budaya kerja pada suatu organisasi yang didasarkan dengan pedoman pada kualitas hidup sebagai nilai ke dalam perilaku ataupun sifat yang menjadi pendorong bagi segelintir masyarakat maupun pada suatu organisasi. Menurut Frinaldi, (2014). Jika instansi memiliki budaya kerja positif yang kuat di tempat kerja, ada sinergi antara karyawan tetap dan manajernya, pimpinan jangan buang waktu.

Pemikiran dan energi dimaksudkan hanya untuk menyelesaikan konflik di antara mereka karena perbedaan nilai budaya yang dianut dalam pekerjaan untuk menentukan tingkat keberhasilan kerja karyawan secara keseluruhan atau untuk periode tertentu dalam pelaksanaan tugas atau tujuan, kriteria yang dimaksud adalah ditentukan sebelumnya dan disepakati.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini membuktikan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan kepemimpinan islami dan kecerdasan emosional yang didukung dengan adanya budaya kerja sebagai moderasinya.

Mengacu pada hipotesis yang dirumuskan, didapatkan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Islamic Leadership berpengaruh positif terhadap kinerja terlihat pada Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa t hitung sebesar 50.403 Lebih besar/lebih kecil dari t tabel ($t_{\text{tabel}} = (a/2:n-k-1) = t(0,025):110 = 1,981765$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (berpengaruh) dan koefisiensi regresi sebesar 1.134, sehingga hipotesis 1 dapat diterima. Indikator yang terkuat adalah yaitu kepercayaan. Hal tersebut menggambarkan bahwa pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kab. Boyolali memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap pimpinan mereka yang menggunakan sentuhan islami dalam memimpin.
- b. Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variable kepemimpinan islami dengan dimoderatori oleh variable Budaya Kerja yang dibuktikan pada kenaikan nilai adjusted r square dari model regresi I ke model regresi II sebesar 1,4%. Nilai adjusted r square I sebesar 0,958, Sedangkan nilai adjusted r square II sebesar 0,972. Angka Adjusted R square sebesar 0,972 menunjukkan bahwa 97,2%. Hasil analisis Regresi II seperti yang terdapat pada tabel diatas menunjukkan bahwa variable Kepemimpinan Islami*Budaya Kerja (interaksi antara variable Kepemimpinan Islami dan Budaya Kerja) mempunyai t hitung sebesar 7.486 lebih besar dari ($t_{\text{tabel}} = (a/2:n-k-1) = t(0,025):110 = 1,981765$ dengan signifikansi 0,00 (bermoderasi). Nilai dan prinsip dari integritas memang sejalan dengan nilai kepemimpinan islami yaitu kebenaran. Pemimpin yang berintegritas juga tidak akan pernah tergoyahkan untuk menyalahgunakan wewenang

dan memegang teguh akan nilai-nilai keislaman.

- c. *Emotional Intelligence* Terhadap Kinerja Pegawai terlihat pada hasil analisis uji t menunjukkan bahwa t hitung sebesar 45.065 Lebih besar dari t tabel ($t_{\text{tabel}} = (a/2:n-k-1) = t_{(0,025):110} = 1,981765$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (berpengaruh) dan koefisiensi regresi sebesar 0,940. Indikator yang terkuat adalah yaitu kesadaran diri. Hal tersebut menggambarkan bahwa pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kab. Boyolali dimana kemampuan untuk mengetahui dan mengungkapkan serta mengekspresikan emosi diri secara tepat disertai dengan kemampuan mengetahui dan memahami perasaan orang lain sudah terbentuk dengan baik sehingga kinerja pegawai semakin meningkat pula.
- d. *Islamic Leadership* berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi Oleh Budaya Kerja hal tersebut terlihat pada terdapat kenaikan nilai adjusted r square dari model regresi I ke model regresi II sebesar 1,4%. Nilai adjusted r square I sebesar 0,948 Sedangkan nilai adjusted r square II sebesar 0,971. Angka Adjusted R square sebesar 0,971 menunjukkan bahwa 97,1% variable Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variable kecerdasan emosional dengan dimoderatori oleh variable Budaya Kerja. Indikator Integritas memiliki nilai yang tinggi pada budaya kerja. Jika dihubungkan dengan kecerdasan emosional maka integritas akan menjaga seseorang pegawai agar tidak keluar dari jalunya dalam mencapai tujuan.

5.2. Implikasi

Implikasi Hasil yang diperoleh dari penelitian ini mungkin memiliki beberapa implikasi. Berikut ini adalah penjelasan mengenai dampak penelitian tersebut.

5.2.1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk menjadi referensi atau tambahan pengetahuan terkait adanya pengaruh kepemimpinan islami yang cukup kental dalam peningkatan kinerja ASN di kantor Sekretariat Daerah kab. Boyolali. Hasil penelitian diharapkan dapat dipakai sebagai referensi penelitian lebih lanjut di bidang sumber daya manusia.

5.2.2 Implikasi Praktis

Kajian ini berdampak praktis bagi ASN di Kantor Sekretariat Daerah Kab. Boyolali sebagai bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai melalui aspek kepemimpinan islami dan kecerdasan emosional dengan budaya kerja sebagai variable mediasinya.

Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kab. Boyolali memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap pimpinan mereka yang menggunakan sentuhan islami dalam memimpin. Melihat hal ini tentunya pemimpin organisasi harus memastikan kepercayaan karyawan terus terjaga dengan baik. Ada banyak hal yang dapat dilakukan oleh pimpinan organisasi dalam mempertahankan kepercayaan. Misalnya saja dengan terus melakukan inovasi, memberikan tantangan kepada karyawan dan yang terpenting adalah menyediakan sumber daya yang dibutuhkan agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal. Selanjutnya Nilai dan prinsip dari integritas memang sejalan dengan nilai kepemimpinan islami yaitu kebenaran. Pemimpin yang berintegritas juga tidak akan pernah tergoyahkan untuk menyalahgunakan wewenang dan memegang teguh akan nilai-nilai keislaman.

5.2.3. Saran

Berdasarkan hasil kajian yang ada, maka dapat dirumuskan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepemimpinan perlu ditingkatkan untuk membangkitkan kinerja kerja pegawai agar mumpuni dalam bekerja.
2. Seorang pemimpin harus mampu menjalankan prinsip-prinsip kepemimpinan Islami kepada karyawan agar memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan sehari-harinya.
3. Budaya kerja Islami dan SDM sudah berjalan dengan baik sehingga perlu dilakukan penguatan pelatihan kepribadian dan character building.
4. Di masa depan, studi pelengkap harus dilakukan yang akan mempertimbangkan dampak metode kepemimpinan modern pada kinerja individu dan organisasi dengan pengenalan elemen penilaian baru untuk menilai kinerja, keunggulan, kesuksesan, dan kreativitas. Dalam hal ini, studi masa depan dapat mencoba untuk menggambarkan jenis kepemimpinan lain dengan pengaturan lingkungan dan waktu yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboyassin, Naser A. Abood, Najim. (2013). The Effect of Ineffective Leadership on Individual and Organizational Performance in Jordanian Institutions. *International Business Journal*. Vol 23 No 1 Pp 68-84.
- Agustian & Ginanjar, A. 2005. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ Emotional Spiritual Quotient. The ESQ Way* 165, 1 Ihsan, 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam. Jakarta: Penerbit Aga.
- Alharty, Abdulkareem Abdullah Husin. Nurabudaya kerjamallail. (2020) Training Impact on The Human Resources Performance. *Journal of Southwest Jiaotong University*. Vol. 55 No.3 June 2020.
- Alia, Cut Faubudaya kerjaa, Mukhlis Yunus dan Mahdani. 2015. "Pengaruh Budaya Perusahaan, Rotasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Banda Aceh." *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. ISSN: 2302- 0199. Vol. 4, No. 1, Hal. 1-10.
- Al-Meer, Abdul Rahim A, 2003, Organizational Commitment , A Comparison of Westerners, Asians and Saudi, *International Studies of Management and Organizational Behavior*.
- Arpah, M. (2019). Pengaruh budaya kerja dan profesionalisme pegawai terhadap motivasi pegawai pada Kantor Walikota Batam. *Khabudaya kerjaanah Ilmu Berbudaya kerjaam*, 2 (3 Sept), 395-399.
- Ardiansyah (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* Vol 2, No 1 (2018): JUNI 2018
- Ari, Soeta Yani., Ayu, Istiqomah. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan

- Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan dengan Profesionalisme sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris terhadap PT. Jne Service Center Utara 1). *Jurnal Media Studi Ekonomi*. Vol.19 No.2 Juni-Desember 2016.
- Artina, H.B. Isyandi, dan Sri Indarti. 2014. “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Personil Polda Riau.” *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol. VI, No. 2, Hal. 9-19.
- Bradberry, Travis, dan Greaves, Jead. 2007. *Menerapkan EQ di Tempat Kerja dan Ruang Keluarga*. Yogyakarta: Think Jogjakarta.
- Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10, Alih Bahasa : Paramita Rahay, (2016), Indeks, Jakarta*.
- Dimyaudin, 2006 *kepemimpinan islami*
- Fitriastuti, T. 2013. Pengaruh Tipe Kepemimpinan Pada Persepsi Politik Dan Outcomes Organisasional Dengan Ingrasiasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Siasat Bisnis*. 15 (2): 229- 247.
- Francis, Leslie J. Jewell A. Robbins M. 2010. The relationship between religious orientation, personality, and purpose in life among an older Methodist sample. *Mental health, Religion & Culture: Vol. 13, Nos.*
- Ghiselli, E.E. & Brown, C.W. (2003). *Personnel and Industrial Psychology*. New York: Mc. Graw-Hill Book. Co.
- Ghobudaya kerjaali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivarians dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. 2005. *Working With Emotional Intelligence*. Terjemahan Alex Tri Kantjono W. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2003). *Working with Emotional Intellegence Terjemahan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. 2005. *Emotional Intelligence, Alih Bahasa: T. Hermy*. Jakarta: Gramedia Pustaka.

- Hakim, Adnan. 2015. "Effect of Organibudaya kerjaational Culture, Organibudaya kerjaational Commitment to Performance: Study in Hospital of District South Konawe of Southeast Sulawesi. ISSN (e): 2319-1813. ISSN (p): 2319-1805." The International Journal Of Engineering And Science (IJES). Vol. 4, Issue. 5, pp.33-41.
- Handoko, Sri. Choerudin, Achmad. dan Winarna. 2016. Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi dan Komitmen Organisasi (Studi di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karanganyar). Journal of Bussiness and Management. Vol 3, No 1 (2016): September.
- Harahap, Sunarji.2016. Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam Vol 3 No 2 Tahun 2016
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Volume 6. Edisi revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hutajulu, Yossi Maria., Sintani, Lelo., Meitiana. 2021. Pengaruh disiplin dan **budaya kerja terhadap kinerja ASN** melalui **motivasi kerja** Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. Journal of Environment and Management, 2(1), 44-52.
- Ithri, Fina N. & Cahyono, H. (2018).Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim Syariah) Kantor Cabang Surabaya. Jurnal Ekonomi Islam, 1(2).
- Kamars, D. 2005. Administrasi Pendidikan Teori dan Praktek. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kerlinger. 2006. Asas–Asas Penelitian Behaviour. Edisi 3, Cetakan 7. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Khubudaya kerjaaeni, M. I., Djumahir, & Solimun. (2013). The influence of Work

Culture, Work Stress to the Job Satisfaction and Employees Performance in the State Treasury Service in Jakarta, Indonesia. IOSR Journal of Business and Management, 9(2). Diambil dari www.iosrjournal.org.

Mahabudaya kerjaan, A. M., Nurhafibudaya kerjaah, S., Robudaya kerjaita, A., Aishah, H. S., Abudaya kerjadi, W. W. M. F., Rumaibudaya kerjauddin, G. M., ... & Abdullah, A. G. (2015). Islamic Leadership and Maqasid Al-Shari'ah: Reinvestigating The Dimensions of Islamic Leadership Inventory (ILI) Via Content Analysis Procedures. International E-Journal of Advances in Social Sciences, 1(2), 153-162.

Maurice J. Elias, Cara-cara Efektif Mengasuh Anak dengan EQ, Terj., M. Jauharul Fuad, Bandung: Kaifa, 2001.

Moedjiono, Imam. (2015). Kepemimpinan dan Keorganisasian. Yogyakarta: UII Press.

Noor, dkk. (2011). Populasi-sampel Data. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.

Pastor, Ioan. 2014 Leadership And Emotional Intelligence. The Effect On Performance And Attitude. Procedia Economics And Finance. Volume 15: 985-992

Patton, Patricia. 2001. EQ di Tempat Kerja. Jakarta: Pustaka Delapratasa.

Peraturan Bupati Kabupaten Boyolali Nomor 18 Tahun 2019 tentang Nilai Dasar Budaya Kerja ASN di Pemerintah Kabupaten Boyolali.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011. Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Rebudaya kerjay. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Motivasi Kerja Islami Pada UMKM Kulit di Magetan. Jurnal Ekonomi Syariah. Vol. 1 No. 6, pp 406.

- Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, Gordon J. Murphy. 2012. *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*, edisi 7. Jakarta: Salemba Humanika.
- Robbins, Stephen P., Coulter, Mary. 2016. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa : Bob Sabran dan Devri Barnadi P, (2016), Erlangga, Jakarta.
- Romppanen, Jan-Micheal. 2021. Individual portfolio: Self- development and work cultures. *Journal of Business Ethics*, 94(S2), 239–253.
- Salovey, P & Mayer, J D. 1999. *Emotional Intelligence*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Shodikin, Ali. 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang). *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 3 (2), 2018, Hal: 61 - 72.
- Smrita Sinha, Ajay KR. Singh, Nisha Gupta, Rajul Dutt. 2010. Impact of Work Culture on Motivation and Performance Level of Employees in Private Sector Companies, *Acta Oeconomica Pragensia (AOP)* 18(6), 2010, ISSN 0572-304.
- Sugiarto. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Sugiyono. 2012. *Statistik Untuk Metode Penelitian Bisnis*, Edisi 10, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sukwandi, Ronald. Yonathan. (2014). Pengaruh gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan UKM. *Jurnal Teknik dan Ilmu Komputer*. Vol 03 No 11.
- Supriyadi (2014) . Perbandingan Metode *Partial Least Square (PLS)* dan *Principal Component Regression (PCR)* untuk mengatasi Multikolinearitas pada Model Regresi Linear Berganda. *Journal of Mathematics* 6(2)
- Tanjung (2003) *Manajemen Syari'ah dalam Praktik*, Cet. I, Jakarta; Gema Insani Perss, 2003, h., 120

Umar (2008) Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wijaya (2012) Pendidikan Matematika Realistik, Suatu Alternatif Pendekatan Pembelajaran Matematika . Yogyakarta: Graha Ilmu.

Yadav, Nidhi. 2011. Emotional intelligence and its effects on job performance: A comparative study on life insurance sales professionals. International Journal of Multidisciplinary Research, Vol.1 Issue 8,hal 248-260.

